

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishida (konferentsiyasida) tasdiqlangan «22» 06 2023 r.

JAMOA SHARTNOMASI

2023-2025 yillar uchun.

Olmaliq "Ammofos-Maksam" aksiyadorlik jamiyati

Olmaliq, sanoat zonasi, pochta indeksi 110 100

Mehnat jamoasi konferentsiyasi qarori asosida
"Shartnoma" quyidagilar tomonidan imzolandi:

Ish beruvchi

**Kasaba uyushmasi
qo'mitasi raisi**

Boshqaruv Raisi
"Ammofos-Maksam" OAJ
_____Tursunov A.T.

Kasaba uyushmasi qo'mita
raisi:
_____ Buzurukova M.A..

"22" iyun 2023 yil

"22" iyun 2023 yil

Jamoa shartnomasini imzolashda ijtimoiy va mehnat masalalari bo'yicha komissiya a'zolari hozir bo'lgan:

Ish beruvchi vakillari

Xodimlar vakillari

1. Yusupov D.Yu.
2. Sodiqov B.B.
3. Mirsaidova B.U.
4. Xamzaev I.S.
5. Mirsaitova N.M.
6. Sagdeeva A.I.
7. Abduboyshuxaev A.A.
8. Matekubov R.J.
9. Levashova I.A.
10. Erkaboev A.B.

1. Saydullaev S.S.
2. Andriyanova S.N.
3. Xolmatova F.A.
4. Abdullaev U.E.
5. Mamatova Z.A.
6. Erkaboyeva V.X.
7. Xuzayev A.Sh.
8. Usmonov B.A.
9. Usmonova Sh.A.
10. Xakimova R.T.

MUNDARIJA

1. Umumiy qoidalar.....	3
2. Ishlab chiqarish-iqtisodiy faoliyat.....	4
3. Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolati	7
4. Kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash va ishchilarning malakasi oshirish.....	10
5. Xodimning shaxsiy ma'lumotlarini himoya qilish	10
6. Ish vaqti va dam olish vaqti.....	11
7. Mehnatni normalash, haq to'lash. Kafolatlangan va kompensatsiya to'lovlari.....	14
8. Mehnatni muhofaza qilish.....	17
9. Mehnat intizomi.....	22
10. Xizmat tekshiruvi	23
11. Mehnat shartnomasi tomonlarining moddiy javobgarligi.....	24
12. Ijtimoiy imtiyozlar va kafolatlar	26
13. Madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya-sog'lomlashtirish; sport ishlari.....	28
14. Ayollar mehnatini tartibga solish. Oilaviy majburiyatlarni bajarish bilan band bo'lgan shaxslar va ayollar uchun qo'shimcha imtiyozlar va kafolatlar.	29
15. Yoshlar uchun qo'shimcha imtiyoz va kafolatlar.....	31
16. Mehnat nizolarini hal qilish.....	32
17. Ijtimoiy sheriklik. Kasaba uyushmalari faoliyati kafolatlariga rioya qilish.....	33
18. "Shartnoma" ning bajarilishini nazorat qilish.....	34
19. "Shartnoma" bo'yicha majburiyatlarni buzganlik yoki bajarmaganlik uchun javobgarlik.....	36
20. Ilovalar.....	37

1. UMUMIY QOIDALAR.

1.1 Ushbu Jamoa shartnomasi (keyingi o'rinlarda **“Shartnoma”** deb yuritiladi) **“Ammofos-Maxam”** AJ da (keyingi o'rinlarda **“Jamiyat”** deb yuritiladi) o'z vakillari va ish beruvchi o'rtasida individual mehnat munosabatlari va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to'g'risidagi lokal huquqiy hujjatdir. (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 65-moddasi).

"Ammofos-Maxam" AJ xodimlari (keyingi o'rinlarda **“Xodim/Xodimlar”** deb yuritiladi) ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan shaxslar hisoblanadi.

Ushbu **“Shartnoma”** ning tomonlari (keyingi o'rinlarda **“Tomonlar”** deb yuritiladi):

- **“Ammofos-Maxam”** AJ Boshqaruvi raisi (keyingi o'rinlarda **“Ish beruvchi”** deb yuritiladi) vakili bo'lgan **“Jamiyat”** Ustavi va O'zbekiston Respublikasining boshqa amaldagi me'yoriy hujjatlari asosida ish yuritadi;

- **“Ammofos-Maxam”** AJ mehnat jamoasi mehnatkashlarining vakillik organi sifatida Ustavi va O'zbekiston Respublikasining boshqa amaldagi me'yoriy hujjatlari asosida ish yurituvchi kasaba uyushma qo'mitasi (keyingi o'rinlarda **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** deb yuritiladi).

1.2 **“Shartnoma”** **“Tomonlar”** imzolagan paytdan boshlab kuchga kiradi va 2023-2025 yillar uchun amal qiladi.

Ushbu muddatdan so'ng **“Shartnoma”** **“Tomonlar”** yangisini tuzmaguncha va/yoki mavjudni o'zgartirmaguncha yoki to'ldirgunga qadar amal qiladi.

1.3 **“Shartnoma”** **“Ish beruvchi”**, **“Jamiyat”** ning barcha **“Xodimlari”**, **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** ning to'liq shtatdagi xodimlari, shu jumladan, u kuchga kirgandan keyin ishga qabul qilingan shaxslarga nisbatan qo'llaniladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 72-moddasi).

Ushbu **“Shartnoma”** da nazarda tutilgan hollarda uning alohida bandlari quyidagilarga ham tatbiq etiladi:

- **“Xodim”** ning oila a'zolari (qonun hujjatlariga muvofiq u bilan doimiy yashovchi turmush o'rtog'i (xotini) va ularning farzandlari, xodimning ota-onasi);

- **“Xodim”** nafaqa yoshiga yetganligi munosabati bilan **“Ish beruvchi”** tomonidan mehnat munosabatlari tugatilgan shaxslar;

- ishlab chiqarish jarohati, kasb kasalligi yoki sog'lig'iga boshqa zarar etkazilgan shaxslar;

- vafot etgan **“Xodim”**ning qaramog'ida bo'lgan mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq mehnat jarohati, kasb kasalligi yoki sog'lig'iga boshqa zarar etkazish natijasida vafot etganligi munosabati bilan zararni qoplash huquqiga ega va mehnatga layoqatsiz bo'lganlar uchun.

1.4 Zarur hollarda **“Tomonlar”** o'zaro kelishuvga ko'ra ushbu **“Xodim”** ga qabul qilingan majburiyatlarni bajarishga xalaqit bermaydigan qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritadilar (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 77-moddasi).

1.5 **“Jamiyat”** **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”**ni **“Xodimlar”** ning yagona vakillik organi sifatida tan oladi.

1.6 Ushbu **“Shartnoma”** va uning ilovalari shartlari **“Jamiyat”** egasi o'zgargan taqdirda - olti oy davomida o'z kuchida qoladi. Mazkur muddatda **“Tomonlar”** yangi **“Shartnoma”** ni tuzish yoki amaldagisini saqlab qolish, unga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish bo'yicha muzokaralarni boshlashga haqli (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 74-moddasi).

1.7 **“Jamiyat”** ni qayta tashkil etish jarayonida **“Shartnoma”** qayta tashkil etish davrida amal qiladi. **“Jamiyat”** ni qayta tashkil etish tugagan kundan boshlab bir oy ichida jamoaviy muzokaralar ishtirokchilaridan har biri amaldagi **“Shartnoma”** ni qayta ko'rib chiqish yoki kuchini saqlab qolish to'g'risida taklif kiritish huquqiga ega (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 73-moddasi).

1.8 **“Shartnoma” “Jamiyat”** ning tuzilmasi, nomi, boshqaruv organi tarkibi o‘zgargan hollarda o‘z kuchini saqlab qoladi. **“Jamiyat”** tugatilganda **“Shartnoma”** ning amal qilish muddati tugatishning butun davrida amal qiladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 75; 76-moddalari).

1.9. **“Ish beruvchi”** barcha shtatdagi **“Ishchilar”**ni shuningdek yangi ishga qabul qilingan **“Xodimlar”** bilan mehnat shartnomalarini tuzishda **“Shartnoma”** bilan tanishtirishi shart (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 78-moddasi).

1.10 Amaldagi tahrirdagi mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va boshqa me‘yoriy hujjatlarga barcha havolalar ushbu **“Shartnoma”** tuzilgan (va amal qilish muddati) vaqtida amal qiladi.

1.11 Ijtimoiy va mehnat masalalar bo‘yicha komissiya a‘zolari **“Shartnoma”** imzolanganda ishtirok etganlar.

2. ISHLAB CHIQUYARISH-IQTISODIY FAOLIYATI.

2.1 **“Tomonlar” “Xodimlar”** ning moliyaviy-huquqiy holatini yaxshilash maqsadida ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishni ta‘minlash bo‘yicha qonunchilikda, **“Jamiyat”** Ustavida va ushbu **“Xodimlar”** da berilgan huquq va majburiyatlarni bajarish uchun **“Xodimlar”** va **“Xodimlar”** ning sa‘y-harakatlarini birlashtirish zarur deb hisoblaydilar.

2.2 “2022-2026-yillarda Yangi O‘zbekistonni rivojlantirish strategiyasi”ga (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son qarori) muvofiq quyidagilarni hisobiga **“Tomonlar”** xarajatlar, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish va obro‘-e‘tibor xavflaridan qochish ishlab chiqarishni qisqartirishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirishga kelishib oldilar:

- ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik yangilash, ishlab chiqarish, transport, kommunikatsiya va ijtimoiy infratuzilma loyihalarini amalga oshirishga qaratilgan faol tasdiqlangan investitsiya siyosatini olib borish;

- yangi turdagi mahsulotlar (ishlar, xizmatlar) va texnologiyalar ishlab chiqarishni o‘zlashtirish, shu asosda tashqi va ichki bozorlarda tovar va xizmatlarning raqobatbardoshligini ta‘minlash;

- energiya va resurs sarfini kamaytirish, ishlab chiqarishga energiya tejoychi texnologiyalarni keng joriy etish, qayta tiklanuvchi energiya manbalaridan foydalanishni kengaytirish, mehnat unumdorligini oshirish;

- texnik va ishlab chiqarish intizomiga rioya qilish, mahsulot sifatini boshqarishning yaxlit tizimi uchun xalqaro standartlarni joriy etish;

- amaldagi qonunchilik doirasida moslashuvchan narx siyosatini amalga oshirish.

2.3 **“Ish beruvchi”** quyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:

2.3.1 O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 08-yanvardan “Sanoatda ishlab chiqarish tannarxini pasaytirish va mahsulot tannarxini pasaytirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 5-son qarori qoidalarini amalga oshirishga quyidagilarni hisobiga amalga oshirish:

- energiya sarfini kamaytirish va ishlab chiqarishning energiya samaradorligini oshirish;
- axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish orqali texnologik jarayonlar va moddiy va xom ashyo sarfi, operatsion va noishlab chiqarish xarajatlari normalarini ratsionalizatsiya qilish;
- mehnat unumdorligini oshirish, boshqaruv va sanoat ishlab chiqarish xodimlari sonini optimallashtirish va boshqa omillar.

2.3.2 Quyidagiga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirish:

- modernizatsiya jarayonlarini faollashtirish, jahon standartlari talablariga javob beradigan eksportga yo‘naltirilgan mahsulotlar (ishlar, xizmatlar) yuqori sifatli, raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarishni ta‘minlaydigan texnik va texnologik qayta jihozlash, zamonaviy moslashuvchan texnologiyalarni joriy etish;
- mahsulot (ish, xizmatlar) ning ichki va tashqi bozorlarda raqobatbardoshligini yanada oshirish, sotish hajmlarini kengaytirish va yangi turdagi mahsulotlar (ishlar, xizmatlar) hamda ularni realizatsiya qilishning istiqbolli bozorlarini o‘zlashtirish;

- qat‘iy tejamkorlik rejimini joriy etish, ishlab chiqarish tannarxini va mahsulot (ishlar, xizmatlar) tannarxini pasaytirish, shu jumladan texnologik jarayonlarni ratsionalizatsiya qilish, materiallar va yoqilg‘i-energetika resurslari xarajatlarini kamaytirish;

- texnologik va ishlab chiqarish intizomiga rioya qilish, mahsulot sifatini boshqarishning integratsiyalashgan sifat menejmenti tizimining xalqaro standartlarini joriy etish.

2.3.3 **“Jamiyat”** Ustaviga asosan joriy yil uchun Biznes-rejani ishlab chiqish va tasdiqlash uchun taqdim etish.

2.3.4 **“Jamiyat”** ning muvaffaqiyatli faoliyatiga erishish, madaniyat va mehnat intizomini yaxshilash, **“Xodimlar”** ning kasbiy mahoratini oshirish, tarif stavkalari va narxlarni amaldagilardan pastga tushirish holatlarini oldini olish.

2.3.5 **“Jamiyat”** samaradorligini oshirishga, energiya va xom ashyoni tejashga hissa qo‘shayotgan **“Xodimlar”** ni rag‘batlantirish.

2.3.6 **“Jamiyat”** ning biznes-rejasida belgilangan ishlab chiqarish hajmini ta‘minlash va tuzilgan shartnomalarga muvofiq tayyor mahsulotlarni sotishni tashkil etish.

2.3.7 Yil davomida ishlab chiqarish, moliyaviy-xo‘jalik faoliyati natijalarini sarhisob qilishda mehnat jamoasining konferentsiyasida asosiy ishlab chiqarish va moliyaviy-iqtisodiy ko‘rsatkichlarning bajarilishi to‘g‘risida **“Xodimlar”** ni xabardor qilish (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 79-moddasi).

2.3.8 **“Xodimlar”** ni kasbiy tayyorlash, ularning bilimini kengaytirish va malakasini oshirish maqsadida quyidagi treninglarni o‘tkazing:

- malakali ishchilarni tayyorlash (qayta tayyorlash);
- ikkinchi kasblarga o‘qitish;
- **“Xodimlar”** ning malakasini oshirish;
- rahbar va mutaxassislarning malakasini oshirish.

2.3.9 O‘zbekiston Respublikasining amaldagi me‘yoriy hujjatlariga asosan, shuningdek xalqaro standartlari talablariga muvofiq O‘z DSt ISO 14004:2019 “Ekologik menejmet tizimi. Qo‘llash bo‘yicha talab va dasturilamal”, O‘z DSt OHSAS 45001:2020 “Mehnat xavfsizligi va gigienasi. Qo‘llash bo‘yicha talab va dasturilamal” lariga muvofiq xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratish.

2.3.10 O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 25 va 45-moddalarida belgilangan vazifalarni bajarish.
2.4 Kasaba uyushmasi qo‘mitasi apparatining **“Xodimlar”** iga va saylangan **“Xodimlar”** ga **“Shartnoma”** va boshqa lokal aktlarda belgilangan barcha imtiyoz va kafolatlarni joriy qilish.

2.5 **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** quyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:

2.5.1 Ishchilarning ijtimoiy-mehnat munosabatlariga, ijtimoiy-qtisodiy manfaatlariga bogliq masalalar boyicha, ishlab chiqarish va ijtimoiy masalalar bo‘yicha mavjud qarorlar qabul qilish komissiyalariga saylangan kasaba uyushma qo‘mitasi vakillarining **“Jamiyat”** manfaatlarini ko‘zlab, ishchilar nomidan vakillik qilish va samarali faoliyat ko‘rsatishini ta‘minlash.

2.5.2 Ish beruvchiga mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, **“Xodimlar”** manfaatlaridan kelib chiqqan holda va mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish, **“Shartnoma”**ga qo‘shimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish kabi masalalar bo‘yicha jamoaviy muzokaralar o‘tkazish bo‘yicha takliflar kiritish. **“Jamiyat”** ning moliyaviy imkoniyatlari, **“Xodimlar”** ning mehnat shartnomasi bo‘yicha majburiyatlarini to‘liq, sifatli bajarishga yordam beradigan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli rejalari va dasturlarini qabul qilish.

2.5.3 Rasionalizatorlik va ixtirochilikda **“Xodimlar”** ning ishtirokini ko‘mak berish.

2.5.4 Mamlakatni modernizatsiya va yangilash, demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini barpo etishning ustuvor dasturlarini amalga oshirishda ishtirok etish.

2.5.5 Elektr energiyasi va yoqilg‘i-energetika resurslarini tejash bo‘yicha eng yaxshi boshlang‘ich kasaba uyushma tashkiloti uchun tarmoq ko‘rik-tanlovida ishtirok etish.

2.5.6 Soha konkurslarida ishtirok etishni tashabbuskori bo'lish.

2.5.7 **“Ish beruvchi”** tomonidan mehnatga oid qonunchilik va boshqa me'yoriy hujjatlarga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish.

2.5.8 Mehnat va ishlab chiqarish intizomini kuchaytirishga va **“Jamiyat”** uchun daromadli bo'lgan mehnatga erishish lozimligiga qaratilgan mehnat jamoasi o'rtasida tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish.

2.5.9 **“Jamiyat”** da O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 30-iyuldagi “Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida” gi PF-5775-son qaroriga hamda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi “O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi 349-son qaroriga amal qilinishiga ko'maklashish.

2.5.10 Mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi organlarda **“Xodimlar”** ning manfaatlarini himoya qilish (O'zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to'g'risida”gi Qonunining 35-moddasi (2019 yil 6 dekabrda 588-son O'RQ).

2.5.11 **“Ish beruvchi”** ning **“Ish beruvchi”** tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish haqidagi taqdimnomasini o'z vaqtida ko'rib chiqish (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasi).

2.5.12 **“Ish beruvchi”** dan mehnat sharoitidagi o'zgarishlar, shuningdek, **“Xodimlar”** ning yaqinlashib kelayotgan ommaviy bo'shatish haqida ma'lumotini ko'rib chiqish (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 137-modda, 166-modda).

2.5.13 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 27-maydagi “O'zbekiston Respublikasida korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PF-5729-son; O'zbekiston Respublikasida korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida” 2020-yil 29-iyundagi PF-6013-son Farmonlarini, 2021-yil 6-iyuldagi “Korrupsiyaga nisbatan murosasiz munosabat muhitini shakllantirish, davlat va jamiyat boshqaruvida korrupsiya omillarini tubdan qisqartirish, shuningdek, bu jarayonga jamoatchilikni keng jalb etish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PF-6257-son qarorini va. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 6-iyuldagi “Korrupsiyaga qarshi kurashish faoliyatini samarali tashkil etishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi PQ-5177-son va boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlar **“Jamiyat”** da amal qilinishiga ko'maklashish.

2.6 **“Xodimlar” quyidagilarni o'z zimmlariga oladilar:**

2.6.1 mehnat qonunchiligiga va mehnatga oid boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomalari shartlariga rioya qilish;

2.6.2 mehnat shartnomasi bilan yuklatilgan belgilangan mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarish;

2.6.3 ichki mehnat qoidalari talablariga rioya qilish;

2.6.4 mehnat intizomiga rioya qilish;

2.6.5 belgilangan mehnat me'yorlariga rioya qilish;

2.6.6 mehnat muhofazasi talablariga, texnologik va ishlab chiqarish intizomiga, mehnat xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalarga rioya qilish;

2.6.7 **“Jamiyat”** ning mulkiga ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo'lish;

2.6.8 **“Jamiyat”** ga yetkazilgan moddiy zararni O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida doirasida va belgilangan tartibda qoplash;

- 2.6.9 odamlarning hayoti va sog‘lig‘iga, **“Ish beruvchi”** mulkining xavfsizligiga tahdid soladigan vaziyat yuzaga kelganligi to‘g‘risida darhol **“Ish beruvchi”** ni yoki bevosita rahbarini xabardor qilish;
- 2.6.10 boshqa **“Xodimlar”** ning o‘z mehnat vazifalarini bajarishiga to‘sqinlik qiladigan harakatlar qilmaslik;
- 2.6.11 doimiy ravishda malaka darajasini oshirish;
- 2.6.12 moddiy resurslarni tejashga, foydalaniladigan asbob-uskunalar va asboblarning, boshqa mulklarning butunligini ta‘minlashga, ish joylarini toza va talab darajasida saqlashga ko‘maklashish;
- 2.6.13 ishlab chiqarish va ijtimoiy majburiyatlarni bajarishda, bir-birining va mehnat kollektivining shuningdek, jamoaviy va shaxsiy nizolarni hal qilish jarayonida fuqarolik huquqlarini hurmat qilish;
- 2.6.14 **“Ish beruvchi”** ning ko‘rsatma va farmoyishlarini, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi huquqiy-meyyoriy qonun hujjatlarini va nazorat qiluvchi organlarning majburiy yozma ko‘rsatmalarini bajarish;
- 2.6.15 xayrixoh, xushmuomala va iltifotli bo‘lish, fuqarolar va hamkasblarga nisbatan sabr-toqat va hurmat ko‘rsatish;
- 2.6.16 **“Xodimlar”** o‘rtasidagi o‘zaro munosabat qoidalariga rioya qilish, kollektivga hurmat ko‘rsatish;
- 2.6.17 o‘z mansab vakolatlarini suiiste‘mol qilish orqali shaxsiy manfaat ko‘rmoq, fuqarolar, jamiyat va davlatning qonun bilan qo‘riqlanadigan manfaatlariga zarar etkazish. Fuqarolarning, jamiyatning yoki davlatning qonun bilan qo‘riqlanadigan manfaatlariga, ularning mansab vakolatlaridan noqonuniy foydalanish natijasida zarar yetkazilgan taqdirda, qonun hujjatlariga muvofiq javobgar bo‘lish;
- 2.6.18 har qanday sovg‘a yoki moddiy boyliklarni olmaslik, shuningdek jismoniy va yuridik shaxslarning manfaatlarini ko‘zlab o‘z vazifalarini bajarish yoki bajarmaslik evaziga xizmatlardan foydalanish. Davlat organi yoki **“Jamiyat”** rahbarining tegishli qarori asosida alohida xizmatlari uchun xodim tomonidan olingan sovg‘alar, shuningdek, bayram munosabati bilan ko‘rik-tanlov va musobaqalarda erishgan yuksak yutuqlari uchun, milliy bayramlar, rasmiy sanalar va boshqa rasmiy tadbirlar munosabati bilan mukofot sifatida olingan sovg‘alar bundan mustasno;
- 2.6.19 ish vaqtidan tashqari:
- **“Jamiyat”** da umume‘tirof etilgan axloqiy-etik me‘yorlarga amal qilish, milliy urf-odatlar, qadriyatlar va an‘analarni hurmat qilish;
 - **“Jamiyat”** obro‘sig‘a putur etkazuvchi harakatlardan saqlanish;
 - dabdaba, shuhratparastlik, guruhbozlik, behayolik, ichkilikbozlik va boshqa salbiy ko‘rinishlarga yo‘l qo‘ymaslik;
 - xizmat faoliyati to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni oila a‘zolari, tanishlari yoki xizmatga aloqador bo‘lmagan shaxslar bilan muhokama qilmaslik.

3. Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolati.

- 3.1 **“Ish beruvchi”** yakka tartibdagi mehnat munosabatlarini tuzish, o‘zgartirish va tugatish bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartiblarga qat‘iy rioya etish majburiyatini oladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining IV bo‘limi, 12-bobi).
- 3.2 Ishga qabul qilishda **“Ish beruvchi”** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 123-moddasiga muvofiq tanishtiruv procedurasini bajarishi shart.
- 3.3 Ishga qabul qilingan shaxslarga **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** da, kasaba uyushmasi to‘g‘risida ma‘lumotlar bergan holda tanishtiruv suhbatini o‘tkaziladi. **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ga a‘zo bo‘lish istagini bildirganda, **“Xodim” dan** a‘zolik uchun ariza qabul qilinadi.
- 3.4 Mehnat shartnomasi Mehnat kodeksiga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129; 130-moddasi) muvofiq dastlabki sinov bilan tuzilishi mumkin.

3.5 **“Ish beruvchi”** qonun hujjatlarida belgilangan tartibda **“Yagona milliy mehnat tizimi”** idoralararo apparat-dasturiy kompleksida mehnat shartnomalarining tuzilishi, bekor qilinishi va o‘zgartirilishining majburiy ro‘yxatga olinishini ta‘minlaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 125-moddasi 5-qismi).

3.6 **“Ish beruvchi”** ning tashabbusi bilan **“Xodim”** ning roziligisiz boshqa ishga vaqtincha o‘tkazishga ishlab chiqarish zaruriyati va bekor ishlamay turishi sababli yo‘l qo‘yiladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasi).

3.7 **“Xodim”** ni ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor ishlamay turishi sababli boshqa ishga o‘tkazish muddatlari bir kalendar yilda jami oltmish kalendar kundan oshmasligi lozim. **“Ish beruvchi”** tashabbusi bilan **“Xodim”** ni boshqa ishga vaqtincha o‘tkazishda mehnatga haq to‘lash bajargan ishga qarab, lekin avvalgi o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan holda amalga oshiriladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasi).

Ishlab chiqarish zaruriyati holatlariga quyidagilar kiradi:

- favqulodda holat yoki favqulodda vaziyat sharoitida yoki tabiiy, texnogen yoki ekologik ofatning (yong‘in, toshqin, zilzila, epidemiya, epizootiya va boshqalar) oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etish maqsadida amalga oshirilgan ishlar, shuningdek, butun aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoki normal turmush sharoitiga tahdid soladigan boshqa holatlarda;
- vaqtincha yo‘q bo‘lgan **“Xodim”** ni almashtirish (o‘quv sessiyaga ketish, ta‘til, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik va boshqalar);
- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va avariyaalarning oldini olish va oqibatlarini bartaraf etish;
- bekor ishlamay turish holatlarini oldini olish yoki bartaraf etish uchun zudlik bilan, kutilmaganda bajarilishi lozim bo‘lgan ishlarni bajarish;
- mavjud bo‘sh ish o‘rni muddati;
- kapital ta‘mirlash ishlarini olib borish.

3.8 **“Xodim”** ning uzrli sabablarga ko‘ra vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risidagi arizasi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasi muvofiq qanoatlantirilishi lozim.

Vaqtinchalik boshqa ishga o‘tkazish uchun asosli sabablar quyidagilardir:

- tibbiy ma‘lumotnomaning mavjudligi, unga muvofiq **“Xodim”** sog‘lig‘i sababli vaqtincha engilroq ishga yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta‘sirini istisno qiladigan ishga o‘tkazilishiga muxtoj bo‘lsa;
- tibbiy ma‘lumotnomaning mavjudligi, unga muvofiq homilador ayolni vaqtincha engilroq ishga yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta‘sirini istisno qiladigan ishga o‘tkazilishiga muxtoj bo‘lsa;
- ikki yoshga to‘lmagan bolaga g‘amxo‘rlik qilayotgan ota-onalardan biri (vasiy) tomonidan oldingi ishni bajarishning mumkin emasligi.

3.9 Agar **“Xodim”** boshqa ishga o‘tish istagini bildirgan bo‘lsa va **“Jamiyat”** bunday ish joyiga ega bo‘lsa, **“Ish beruvchi”** uning iltimosini qondirishi lozim, agar bu talab uzrli sabablarga ko‘ra bo‘lsa. **“Xodim”** ning sog‘lig‘i holatiga ko‘ra tibbiy xulosa bilan tasdiqlangan qarshiliklar mavjud bo‘lsa, uni boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yilmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 138-moddasi).

3.10 Salomatligi sababli salbiy ishlab chiqarish omillarining ta‘sirini istisno qiladigan engilroq yoki kam haq to‘lanadigan ishga o‘tkazilganda, **“Xodim”** o‘tkazilgan kundan boshlab ikki hafta davomida oldingi o‘rtacha oylik ish haqi saqlab qolinadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 364-moddasi).

3.11 **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** ni faqat uning roziligi bilan boshqa doimiy ishga o‘tkazishi mumkin (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 140-moddasi).

3.12 Mehnat shartnomasini bekor qilish deganda **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnat munosabatlari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 155-moddasida ko‘rsatilgan asoslar bo‘yicha bekor qilinishi tushuniladi.

3.13 Mehnat shartnomasini bekor qilishning asosligi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasida ko‘rsatilgan sabablar (asoslar) mavjudligi bilan belgilanadi.

3.14 **“Ish beruvchi”** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 165-moddasida nazarda tutilgan muddatlarda **“Xodim”** ni mehnat shartnomasini bekor qilish niyati to‘g‘risida yozma ravishda (imzoga qo‘ydirgan holda) xabardor qilishi shart. Ogohlantirish davrida **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** ga boshqa ish qidirish uchun shu vaqt ichida ish haqini saqlab qolgan holda haftada bir kun ishga bormaslik huquqini beradi. **“Xodim”** ni ogohlantirish muddatini **“Ish beruvchi”** ogohlantirish muddatiga mos keladigan pul kompensatsiyasi bilan almashtirishga haqli.

3.15 **“Ish beruvchi”** **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ga kamida ikki oy oldin **“Xodimlar”** ni ommaviy ishdan bo‘shatish ehtimoli to‘g‘risida ma‘lumot beradi va ishdan bo‘shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o‘tkazadi. **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** mahalliy davlat hokimiyati organlariga **“Ish beruvchi”** **“Xodimlar”** ni ommaviy ishdan bo‘shatish to‘g‘risidagi qarorini olti oygacha bo‘lgan muddatga to‘xtatib turish to‘g‘risida takliflar kiritishga haqli (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 166-moddasi).

3.16 **“Xodimlar”** soni (shtatlari) o‘zgarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda, **“Ish beruvchi”** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 167-moddasiga muvofiq **“Xodimlar”** ni ish joyida saqlab qolish uchun imtiyozli huquqni nazarda tutmog‘i lozim.

3.17 **“Ish beruvchi”** ning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno) faqat **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ning oldindan roziligi bilan amalga oshiriladi.

“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi” da **“Ish beruvchi”** ning tashabbusi bilan **“Xodim”** bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to‘g‘risidagi taklifni muhokama qilishda **“Xodim”**ning shaxsan ishtiroki ta‘minlanishi lozim (**“Xodim”** ning muhokamada ishtirok etishdan bosh tortganligi yoki uzrli sabablarsiz kelmaganligi holatlari bundan mustasno).

3.18 Koronavirus infeksiyasi bilan kasallangan yoki karantinda bo‘lgan, shuningdek, 14 yoshgacha bo‘lgan bolaning ota-onasi (surrogat, vasiy, homiy) bilan mehnat shartnomasini **“Ish beruvchi”** ning tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

3.19 **“Ish beruvchi”** ning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ning roziligi talab qilinmaydi:

- **“Jamiyat”** (uning alohida bo‘linmasi) ta‘sis etuvchilarining qarori bilan tugatilganligi munosabati bilan;
- Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismida nazarda tutilgan har qanday asoslariga ko‘ra **“Jamiyat”** rahbari, alohida bo‘linma rahbari bilan;
- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 489-moddasining birinchi qismi 1-bandiga muvofiq **“Jamiyat”** egasi o‘zgarganligi munosabati bilan **“Jamiyat”** rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalteri va **“Jamiyat”**ning alohida bo‘linmasi rahbari bilan.

3.20 **“Xodim”** bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishdan bo‘shatish nafaqasi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 173-moddasida ko‘rsatilgan asoslar bo‘yicha to‘lanadi.

3.21 Ishdan bo‘shatish nafaqasi miqdori ushbu **“Ish beruvchi”** dagi ish stajiga bog‘liq va quyidagilardan kam bo‘lmasligi lozim:

- uch yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan **“Xodimlar”** uchun - o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizi;
- uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan **“Xodimlar”** uchun - o‘rtacha oylik ish haqining yetmish besh foizi;
- besh yildan o‘n yilgacha ish stajiga ega **“Xodimlar”** uchun - o‘rtacha oylik ish haqining yuz foizi;
- o‘n yildan o‘n besh yilgacha ish stajiga ega **“Xodimlar”** uchun - o‘rtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizi;
- o‘n besh yildan oshiq ish stajiga ega **“Xodimlar”** uchun - o‘rtacha oylik ish haqining ikki yuz foizi.

3.22 Qo‘shimcha vazifada ishlovchi shaxs bilan mehnat shartnomasi quyidagi hollarda bekor qilinishi mumkin:

- ushbu ish uchun asosiy ish bo'lgan **“Xodim”** yollangan taqdirda, bu haqda **“Ish beruvchi”** Qo'shimcha vazifada ishlovchi ishchini mehnat shartnomasi bekor qilinishidan kamida ikki hafta oldin yozma ravishda ogohlantiradi, yoki mutanosib pul kompensatsiyasini to'laydi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 441-moddasi).

- O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 433-moddasiga muvofiq Qo'shimcha vazifada ishlovchiga ish cheklanganligi tufayli.

3.23 **“Ish beruvchi” “Xodimlar”** ni tayyorlash va malakasini oshirish bo'yicha doimiy ishlarni amalga oshiradi.

3.24 **“Kasaba uyushma qo'mitasi”** bandligini ta'minlash, bo'shatilgan **“Xodimlar”** ni himoya qilish, shuningdek **“Jamiyat”** da **“Xodimlar”** ning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishning boshqa masalalarini hal qilishda ishtirok etish huquqiga ega. (O'zbekiston Respublikasi **“Kasaba uyushmalari to'g'risida”**gi Qonunining 27-moddasi (2019-yil 6-dekabrda) 588-son O'RQ).

3.25 **“Ish beruvchi” “Xodimlar”** ni majburiy mehnatga, jumladan, turli obodonlashtirish va qishloq xo'jaligi ishlariga, shuningdek, gazeta va jurnallarga majburiy obuna bo'lishga va boshqa hollarda jalb etmaydi.

3.26 **“Xodim”** ni ishga qo'ymaslik mehnat vazifalarini bajarishdan vaqtincha chetlatishdir. **“Ish beruvchi”** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 151-moddasida nazarda tutilgan hollarda **“Xodim”** ni ishdan chetlashtirishi shart.

3.27 Ishdan chetlashtirish davrida **“Xodim”** ning ish haqi hisoblanmaydi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 152-moddasi 2-qismida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno.

3.28 **“Xodim”** ni ishdan chetlashtirish **“Ish beruvchi”** ning buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi, unda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 151-moddasi 2 yoki 3-qismlarida nazarda tutilgan aniq sabab ko'rsatilishi shart.

3.29 **“Ish beruvchi”** ning ishdan chetlashtirish to'g'risidagi buyrug'i chetlashtirilgan **“Xodim”** ga imzo qo'ydirish yo'li bilan yetkaziladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 153-moddasi).

3.30 Noqonuniy ravishda ishdan chetlashtirilgan deb hisoblagan **“Xodim”** ishdan bo'shatilganligi to'g'risida belgilangan tartibda shikoyat qilishi mumkin (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 154-moddasi).

4. KASBIY TAYYORGARLIK, QAYTA TAYYORLASH VA ISHCHILARNING MALAKASINI OSHIRISH

4.1 **“Xodimlar”** mehnat qonunchiligida, mehnat to'g'risidagi boshqa aktlarda, mehnat shartnomasida belgilangan tartibda kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorgarlik va malakasini oshirish huquqiga ega (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 367-372-moddalari).

4.2 **“Xodimlar”** ni qayta tayyorlash va malakasini oshirish O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 367-moddasida belgilangan **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** uchun ixtiyoriy yoki majburiy tartibda amalga oshirilishi mumkin.

4.3 **“Xodimlar”** ni qayta tayyorlash va malakasini oshirish zarurati **“Ish beruvchi”** tomonidan belgilanadi, **“Xodimlar”** ni qayta tayyorlash va malakasini oshirish zarurati mehnat qonunchiligi va mehnat to'g'risidagi boshqa aktlar bilan belgilangan hollar bundan mustasno.

5. XODIMNING SHAXSIY MA'LUMOTLARINI HIMOYA QILISH.

5.1 **“Xodim”** ning shaxsiy ma'lumotlari - bu **“Ish beruvchi”** ga mehnat munosabatlari bilan bog'liq holda taqdim etilgan xodimning, shuningdek uning oila a'zolarining hayotidagi faktlar, voqealar va holatlar to'g'risidagi ma'lumotlar. Shaxsiy ma'lumotlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 175-moddasida nazarda tutilgan **“Xodim”** to'g'risidagi ma'lumotlar kiradi.

5.2 **“Xodim”** ning shaxsiy ma'lumotlari to'g'risidagi ma'lumotlar maxfiy ma'lumotlar kategoriyasiga kiradi.

5.3 **“Xodim”** ning shaxsiy ma’lumotlarini etkazishda **“Ish beruvchi”** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 178-moddasida nazarda tutilgan talablarga rioya qilishi shart.

6. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI.

“Tomonlar” ish vaqti va dam olish vaqti bo'yicha quyidagi kelishuvlarga erishdilar:

6.1 quyidagi ish vaqtini belgilansin:

- normal ish sharoitlari bilan ishlaydigan **“Xodimlar”** uchun - haftasiga 40 soatdan ko‘p bo‘lmagan;
- noqulay ish sharoitlarida ishlaydigan **“Xodimlar”** uchun - haftasiga 36 soatdan ko‘p bo‘lmagan;
- 16 yoshdan 18 yoshgacha bo‘lgan **“Xodimlar”** uchun - haftasiga 36 soatdan ko‘p bo‘lmagan;
- 15 yoshdan 16 yoshgacha - haftasiga 24 soatdan ko‘p bo‘lmagan;
- I va II guruh nogironlari bo‘lgan **“Xodimlar”** uchun - haftasiga 36 soatdan ko‘p bo‘lmagan.

6.2 Ish haftasining turi va ish vaqti rejimi **“Jamiyat”** ning ichki mehnat tartibi qoidalariga muvofiq belgilanadi (**“Shartnoma”** ga 1-ilova).

6.3 Barcha **“Xodimlar”** ga ichki mehnat tartibi qoidalariga muvofiq tushlik vaqti beriladi.

6.4 Smena **“Xodimlar”** ining, alohida holatlarda, boshqa smenaning **“Xodimlar”**i bilan almashtirishga ruxsat beriladi, ammo keyinchalik ularni ishlab berish bilan. Almashtirishlar **“Xodimlar”** o‘rtasidagi kelishuv bo'yicha, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi me‘yorlariga muvofiq bo‘linma boshlig‘ining yozma ruxsati bilan amalga oshiriladi (smena ustalari bo‘linma boshlig‘ining nomiga almashtirish amalga oshirilishidan bir kun oldin ariza topshiradilar).

6.5 Ish vaqtining umumlashtirilgan hisobini yuritishda uning hisob davri uchun davomiyligi ushbu **“Shartnoma”** ning 6.1-bandida nazarda tutilgan ish soatlari me‘yoridan oshmasligi lozim va kunlik ish (smena) davomiyligi o‘n ikki soatdan oshmasligi lozim. Hisob davri bir yildan oshmasligi kerak (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 199-moddasi).

6.6 **“Ish beruvchi”** **“Xodimlar”** ni ish vaqtdan tashqari bajariladigan ishlarga faqat ularning yozma roziligi bilan jalb qilish huquqiga ega (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 189-moddasi). Shu bilan birga, mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan, ish smenasi 12 soat davom etadigan **“Xodimlar”**, nogironlar va 18 yoshgacha bo‘lgan shaxslar ish vaqtdan tashqari bajariladigan ishlarga jalb qilinmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining mehnat kodeksining 189-moddasi). Ota-onalardan biri (ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxs) o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi bo‘lgan (o‘n olti yoshgacha nogironligi bolasi bo‘lgan) va homilador ayollar ularning yozma roziligisiz ish vaqtdan tashqari bajariladigan ishlarga ishga jalb qilinmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 396-moddasi).

Ish vaqtdan tashqari bajariladigan ishlar davomiyligi **“Xodim”** uchun ketma – ket ikki kun davomida 4 soatdan, mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarda esa kuniga 2 soatdan oshmasligi lozim.

“Xodim” uchun ish vaqtdan tashqari bajariladigan ishlar yiliga 120 soatdan ortiq oshib ketishiga yo‘l qo‘yilmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 190-moddasi).

6.7 Dam olish kunlari va ishlamaydigan bayram kunlarida ishlash taqiqlanadi.

“Ish beruvchi” dam olish kunlari va ishlamaydigan bayram kunlarida ishlashga **“Xodimlar”** ni faqat **“Xodim”** ning yozma roziligi bilan jalb qilishi mumkin, agar kelajakda **“Jamiyat”** ning yoki uning alohida tarkibiy bo‘linmalarining normal ishlashi uning shoshilinch bajarilishiga bog‘liq, oldindan kutilmagan ishlarni bajarish zarur bo‘lsa. Dam olish kunlari va ishlamaydigan bayram kunlarida ish **“Ish beruvchi”** buyrug‘i bilan oldindan **“Kasaba uyushma qo‘mitasi”** bilan kelishilgan va imzolangan, aniq sabablarini ko‘rsatgan holda rasmiylashtiriladi, (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 209; 212-moddalari).

Kutilmagan ishlarga quyidagilar kiradi:

- kapital ta‘mirlash ishlarini amalga oshirish;

- kelajakda bo‘linmalar va ishlab chiqarishning normal ishlashi, shuningdek tayyor mahsulotlarni doimiy ravishda etkazib berish shoshilinch ravishda bajarishga bog‘liq, kechiktirib bo‘lmaydigan, kutilmagan ishlarni bajarish;
- agar tanaffusga yo‘l qo‘yilmaydigan ish davomiyligida almashtiruvchi **“Xodim”** kelmasa, ishni davom ettirish;
- mexanizmlar yoki inshootlarni ta‘mirlash va tiklash bo‘yicha vaqtinchalik ishlarni bajarish;
- yuklash va tushirish ishlari;
- bayram tadbirlarini o‘tkazish.

6.8 **“Ish beruvchi”** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 210-moddasida nazarda tutilgan hollarda **“Xodim”** ni uning roziligisiz dam olish kunlari va ishlamaydigan bayram kunlarida ishlashga jalb qilishi mumkin:

- tabiiy yoki texnogen halokat, ishlab chiqarishdagi avariya, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa, shuningdek yong‘in, toshqin, zilzila, epidemiya yoki epizootiya va boshqa favqulodda holatlarda butun aholining yoki uning bir qismining hayoti yoki normal yashash sharoitlarini xavf ostiga qo‘yadigan ishlarni bajarish;
- baxtsiz hodisalarning oldini olish;
- markazlashtirilgan issiq suv ta‘minoti, sovuq suv ta‘minoti va (yoki) suv chiqarish tizimlari, gaz ta‘minoti, issiqlik ta‘minoti, yoritish, transport, aloqa tizimlarining normal ishlashini buzadigan kutilmagan holatlarni bartaraf etish bo‘yicha ijtimoiy zarur ishlarni amalga oshirish;
- **“Ish beruvchi”** mol-mulkini yo‘q qilish yoki ishdan chiqishini oldini olish.

Dam olish kunlari yoki ishlamaydigan bayram kunlarida **“Xodimlar”** ni ishga jalb qilish to‘g‘risida **“Ish beruvchi”** **“Kasaba uyushma qo‘mitasi”** ga oldindan xabardor qilmog‘i shart.

Dam olish kunlari va ishlamaydigan bayram kunlarida homilador ayollar va 14 yoshgacha bo‘lgan bolalari bo‘lgan (nogiron bolalar - o‘n olti yoshgacha) ayollarni faqat ularning yozma roziligi bilan, nogironlarni jalb qilishga ruxsat beriladi – agar bunday ishlar tibbiy - mehnat ekspert komissiyasining tavsiyalari bilan taqiqlanmagan bo‘lsa. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 354, 396, 428-moddalari).

Dam olish kunlari va ishlamaydigan bayram kunlarida **“Ish beruvchi”** alohida **“Xodimlar”** ni, **“Jamiyat”** ning **“Nizomi”** da belgilangan tartibda operativ navbatchilikka jalb qilish huquqiga ega. Operativ navbatchilik **“Kasaba uyushma qo‘mitasi”** bilan kelishilgan va imzolangan buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

6.9 **“Xodimlar”** uchun yillik asosiy mehnat ta‘tili 21 kalendar kun etib belgilanadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 217-moddasi).

6.10 **“Ish beruvchi”** **“Xodimlar”** ga qo‘shimcha haq to‘lanadigan ta‘tillarni quyidagi hollarda taqdim etadi:

- ish o‘rinlarini attestatsiyadan o‘tkazish natijalariga ko‘ra noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganligi uchun (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 481-moddasi);
- har besh yul uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo‘lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko‘p bo‘lmagan. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 220-moddasi);
- o‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolaning yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolaning ota-onasidan biriga (ota-ona o‘rnini bosuvchi shaxsga) har yili davomiyligi kamida to‘rt kalendar kun. Ushbu ta‘tilni keyingi ish yiliga ko‘chirishga yoki uni pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo‘l qo‘yilmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 401-moddasi).

6.11 Yoshi va sog‘lig‘ini hisobga olgan holda, har yili 30 kalendar kun davom etadigan asosiy uzaytirilgan ta‘til O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 218-moddasiga muvofiq taqdim etiladi:

- 18 yoshdan kichik shaxslarga;
- I va II guruh nogironlariga.

Boshqa barcha **“Xodimlar”** ga 28 kalendar kunlik uzaytirilgan ta‘til beriladi.

6.12 Yillik mehnat ta‘tilga bo‘lgan huquqni beradigan ish stajini hisoblash O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasi bilan tartibga solinadi.

6.13 Yillik asosiy mehnat ta‘tiliga huquq beradigan ish stajiga quyidagilar kirmaydi:

- uzrli sabablarsiz ishda **“Xodimlar”** bo‘lmagan vaqt;

- **“Xodim”** ni ishdan chetlashtirish davrlari;
- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 405-moddasi birinchi va ikkinchi qismlarida nazarda tutilgan bola parvarishi bo‘yicha ta‘til vaqti.

6.14 Birinchi ish yili uchun yillik mehnat ta‘tilini berish tartibi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasiga muvofiq belgilanadi.

6.15 **“Xodim”** ning iltimosiga binoan yillik mehnat ta‘tili unga qulay vaqtda berilishi lozim:

- ayollarga - tug‘ruq ta‘tilidan oldin yoki undan keyin;
- bola parvarishi bo‘yicha ta‘tildan foydalanayotgan **“Xodim”** ga, ushbu ta‘tildan oldin yoki keyin;
- o‘n to‘rt yoshgacha bo‘lgan bir yoki bir nechta bolalarni (o‘n olti yoshgacha nogiron bola) tarbiyalayotgan shaxslarga (yolg‘iz ota-onalarga, shu jumladan: beva ayollar, beva erkaklar, ajrashganlar, muddatli harbiy xizmatchilarning xotinlari, ota-onalarning o‘rnini bosuvchi shaxs);
- I va II guruh nogironlariga;
- 1941-1945 yillardagi urush qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslarga;
- 18 yoshdan kichik shaxslarga;
- ishdan ajralmagan holda o‘qiydiganlarga, agar ular yillik mehnat ta‘tilini imtihonlar, testlar, bitiruv malakaviy ishlari, magistrlik dissertatsiyalari, kurs ishlari, laboratoriya va boshqa o‘quv ishlarini topshirish vaqtiga to‘g‘ri kelishini xohlasalar;
- **“O‘zbekiston Respublikasining faxriy donori”** ko‘krak nishoni bilan taqdirlangan shaxslarga;
- ishlayotgan erkaklarga, ularning xohishiga binoan, xotining tug‘ruq ta‘tilida ta‘til beriladi;
- kasal oila a‘zosiga g‘amxo‘rlik qilayotgan shaxslarga.

6.16 **“Xodimlar”** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasiga muvofiq yillik mehnat ta‘tilini uzaytirish yoki uni boshqa muddatga o‘tkazish huquqiga ega.

6.17 **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o‘rtasidagi kelishuvga binoan yillik mehnat ta‘tilini qismlarga bo‘lish mumkin. Shu bilan birga, ta‘tilning bir qismi kamida 14 kalendar kun bo‘lishi kerak (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 231-moddasi).

6.18 Yillik mehnat ta‘tillari **“Ish beruvchi”** va **“Xodim”** uchun majburiy bo‘lgan ta‘til jadvali bilan belgilanadigan yillik mehnat ta‘tillarini berish tartibiga muvofiq beriladi. Ta‘til jadvali kalendar yil boshlanishidan oldin **“Kasaba uyushma qo‘mitasi”** bilan kelishilgan holda **“Ish beruvchi”** tomonidan tasdiqlanadi. **“Xodim”** yillik mehnat ta‘tilini berish vaqti to‘g‘risida ta‘til boshlanishidan 15 kun oldin xabardor qilinishi kerak (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasi).

6.19 **“Xodimlar”** ga ish davrida, ularning xohishiga ko‘ra, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 217-moddasida belgilangan yillik mehnat ta‘tillari uchun uning minimal davomiyligidan (yigirma bir kalendar kun) ortiqchasiga pul kompensatsiyasi to‘lanishi mumkin (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 234-moddasi 2-qismi). Ijtimoiy ta‘tilning barcha turlari, o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan ishchilarga, I va II guruh nogironlariga beriladigan yillik asosiy uzaytirilgan mehnat ta‘tillari, shuningdek, noqulay mehnat sharoitida ishlash uchun **“Xodimlar”** ga beriladigan qo‘shimcha ta‘tillar boricha foydalaniladi va ularni pul kompensatsiyasi bilan almashtirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

6.20 Qonunciyilikda belgilangan, qo‘shimcha ta‘tillarni hisobga olgan holda, ta‘tilning maksimal davomiyligi 56 kalendar kundan oshmasligi lozim (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 222-moddasi).

6.21 **“Xodimlar”** ga qo‘shimcha haq to‘lanadigan ijtimoiy ta‘til quyidagi hollarda beriladi:

- bolaning tug‘ilishi (otaga) - voqea sanasida 1 kalendar kuni;
- bolalarining nikohi - voqea sanasida 1 kalendar kuni;
- **“Xodim”** ning nikohi - voqea sodir bo‘lgan kundan boshlab 3 kalendar kun.

6.22 **“Xodimlar”** ga yaqin qarindoshlarining dafn marosimi munosabati bilan qo‘shimcha haq to‘lanadigan ijtimoiy ta‘tillar beriladi: turmush o‘rtog‘i, ota-onasi (otasi, onasi, qaynonasi, qaynotasi,), bolalari, aka-ukalari, opa – singillari, aka-ukalari turmush o‘rtog‘i, bobosi, buvisi-voqea sodir bo‘lgan kundan boshlab 3 kalendar kun.

6.23 Ijtimoiy ta'tillar yillik mehnat ta'tilidan tashqari beriladi. **“Xodim”** tomonidan foydalanilmagan, belgilangan muddatlarda ijtimoiy ta'til boshqa muddatga qoldirilishi mumkin emas.

Ijtimoiy ta'tillarni yig'ish va ularni pul kompensatsiyasi bilan almashtirishga yo'l qo'yilmaydi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 239-moddasi).

6.24 **“Xodim”** ning yozma arizasiga binoan, unga ish haqi to'lanmagan ta'til berilishi mumkin, uning davomiyligi **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o'rtasidagi kelishuv bilan belgilanadi, ammo ish haqi to'lanmagan oxirgi ta'til berilgan kundan boshlab kalendar yil davomida doimiy yoki jami uch oydan oshmasligi kerak.

6.25 **“Xodim”** ning talabiga ko'ra majburiy tartibda ish haqi saqlanmagan holda ta'til O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasiga muvofiq beriladi.

6.26 **“Ish beruvchi”** yillik mehnat ta'tilining haqini ta'til boshlanishidan oldin oxirgi ish kundan kechiktirmay to'laydi.

6.27 **“Ish beruvchi”** Olmaliq shahar chegarasida marshrut yo'nalishlari bo'ylab navbatchi transportda **“Xodimlar”** ni ishga va ishdan etkazishni ta'minlash majburiyatini oladi.

To'lov, mehnatni normalash.

Kafolatlangan va kompensatsiya to'lovlari

7. MEHNATNI NORMALASH, HAQ TO'LASH. KAFOLATLANGAN VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI.

7.1 **“Jamiyat”** **“Xodimlar”** mehnatiga haq to'lashni tashkil etishda O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining XV bobining talablariga, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabrda PQ-4939-sonli **“Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida”** gi qaroriga rioya etilishini ta'minlaydi.

7.2 **“Xodimlar”** tarif toifalari **“Xizmatchilarni lavozimlari va ishchilar kasblarining tarmoq tarif va malaka ma'lumotnomalariga”** muvofiq va kasbiy standartlarni hisobga olgan holda belgilanadi.

7.3 Birinchi toifa - ish haqi bo'yicha dastlabki toifa etib belgilansin.

7.4 **“Jamiyat”** dagi birinchi toifa stavkasi O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasi bo'yicha birinchi toifasidan past bo'lmasligi kerak.

7.5 **“Jamiyat”** O'zbekiston Respublikasining normativ-huquqiy hujjatlariga muvofiq mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini (eng kam ish haqi) va bazaviy hisoblash miqdorini (BHM) oshiradi.

7.6 Normal mehnat sharoitida ishlaydigan ishchilarning tarif stavkalariga 1,211 koeffitsienti qo'llanilsin; noqulay va og'ir mehnat sharoitida ishlaydigan ishchilar uchun 1,367 koeffitsienti, o'ta noqulay va o'ta og'ir mehnat sharoitida ishlaydigan ishchilar uchun 1,502 koeffitsienti qo'llanilsin.

7.7 Noqulay mehnat sharoitlari uchun uzaytirilgan ta'til olish huquqiga ega bo'lgan **“Xodimlar”** (ish joylarini attestatsiyasiga muvofiq) lavozim ish haqiga quyidagicha qo'shimcha haq to'lansin:

- rahbar **“Xodimlar”** va mutaxassislariga -10%;

- qolgan **“Xodimlar”** - 12%.

7.8 Ish haqi meyyorlari va tizimi, turli hil qo'shimcha to'lovlar, nafaqalar, bonuslar va kompensatsiya to'lovlarning aniq miqdori lokal me'yoriy hujjatlarga muvofiq belgilanadi va ushbu **“Shartnoma”** da mustahkamlanadi.

7.9 **“Xodimlar”** ga to'lovlar Nizomlar asosida amalga oshiriladi:

- **“Ammofos-Maxam”** AJ xodimlarining mehnatiga haq to'lash to'g'risida;

- moliya-xo'jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun jamiyat xodimlarini mukofotlash to'g'risida;

- “Ammofos-Maxam” AJ xodimlariga bir martalik moddiy yordam to‘lash to‘g‘risida;
- jamiyatda doimiy ish staji uchun ish haqi fondidan ustama to‘lash to‘g‘risida;
- o‘ta muhim topshiriqni bajarganlik uchun mukofotlash to‘g‘risida;
- qora va rangli metallar chiqindilarini to‘plash, saqlash va topshirish uchun mukofotlar to‘g‘risida;
- avtotransport va boshqa texnika haydovchilarining mehnatini tashkil etish, ish vaqti va ish haqi bo‘yicha;
- operativ navbatchilik to‘g‘risida;
- ishlab chiqarish brigadasi va brigadiri to‘g‘risida;
- yil uchun ish yakunlari bo‘yicha bir yo‘la haq to‘lanadigan mukofot to‘g‘risida;
- ortiqcha ishlangan vaqt uchun olingan dam olish kunlari (otgul) va qo‘shimcha dam olish kunlarini taqdim etish to‘g‘risida;
- oliy o‘quv yurtlari talabalari, o‘rta maxsus o‘quv yurtlari o‘quvchilarining ishlab chiqarish amaliyotini boshqargani uchun ishchilarga ish haqi to‘lash to‘g‘risida.

7.10 “**Jamiyat**” da yuqori malakali ishchilar va mutaxassislarni mustahkamlash maqsadida korxonaning “**Xodimlar**” iga tarif stavkasi yoki lavozim ish haqiga 75% dan ko‘p bo‘lmagan ustama (oshiruvchi koefitsient) belgilanishi mumkin.

Bundan tashqari, “**Jamiyat**” da yuqori malakali kadrlarni mustahkamlash uchun u bilan mehnat shartnomasiga qo‘shimcha bitim tuzish yoki “**Ish beruvchi**” va “**Xodim**” o‘rtasidagi kelishuv asosida shaxsiy ish haqini belgilash orqali alohida “**Xodimlar**” ga yuqoriroq ish haqi belgilash mumkin. Ish haqi miqdori biror bir maksimum bilan cheklanmaydi.

7.11 “**Ish beruvchi**” ning aybi bilan ishlamay qolish vaqti (iqtisodiy, texnologik, texnik yoki tashkiliy sabablarga ko‘ra ishni vaqtincha to‘xtatib turish) “**Xodim**” ning o‘rtacha ish haqi miqdorida to‘lanadi. “**Ish beruvchi**” va “**Xodim**” ga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra ishlamay qolish vaqti ishlamay qolish vaqtiga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (ish haqining) uchdan ikki qismi miqdorida to‘lanadi. “**Xodim**” ning aybi bilan ishlamay qolish vaqti to‘lanmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 266-moddasi).

7.12 Qayta ishlangan materialdagi yashirin nuqson tufayli yuzaga kelgan yaroqsiz (bрак) mahsulot, shuningdek, “**Xodim**” ning aybi bo‘lmagan yaroqsiz mahsulot yaroqli mahsulotlar bilan bir qatorda to‘lanadi. “**Xodim**” ning aybi bilan qisman nikoh mahsulotning yaroqlilik darajasiga qarab pasaytirilgan stavkalar bo‘yicha to‘lanadi. “**Xodim**” ning aybi bilan to‘liq yaroqsiz mahsulotga to‘lov amalga oshirilmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 267-moddasi).

7.13 “**Jamiyat**” ish vaqtidan tashqari, dam olish va bayram kunlarida ish haqini ikki baravardan kam bo‘lmagan miqdorda to‘lov amalga oshiradi. “**Xodim**” ning xohishiga ko‘ra, oshirilgan ish haqi o‘rniga ortiqcha ish vaqtiga mos keladigan dam olish vaqtini berish bilan qoplanishi mumkin va bayram yoki dam olish kunida boshqa dam olish kunini (otgul) berish bilan qoplanishi mumkin. Ish vaqtidan tashqari vaqtdagi, dam olish kunidagi yoki ishlamaydigan bayram kunidagi ish boshqa dam olish kunini taqdim etish bilan kompensatsiya qilingan taqdirda, bunday ish uchun to‘lov bitta miqdorda amalga oshiriladi va dam olish kuniga ish haqi to‘lanmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 262; 263-moddasi).

7.14 Kechqurungi ish uchun to‘lov (texnologik xodimlar, IChMvaTRB dispetcherlari) har bir ish soati uchun 20% miqdorida amalga oshiriladi (soat 18⁰⁰ dan 22⁰⁰ gacha kechqurungi vaqt deb hisoblansin).

7.15 “**Jamiyat**” har bir tungi ish soatini (soat 22⁰⁰ dan 6⁰⁰ gacha) bir yarim baravar miqdorda to‘laydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 264-moddasi).

7.16 “**Xodimlar**” bir yo‘la bir necha kasbda ishlaganligi kasblarda (lavozimlarda) uchun tomonlarning kelishuvi bilan; xizmat ko‘rsatish sohasini kengaytgan; bajariladigan ishlar hajmini oshganligi; asosiy ishi bilan bir qatorda vaqtincha ishlamay qolgan “**Xodimlar**” ning majburiyatlarini bajarganligi uchun - “**Jamiyat**” buyrug‘iga binoan tarif stavkasining 30 foizi yoki lavozim maoshining 30 foizi miqdorida haq to‘lanadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 116; 259-moddasi).

7.17 **“Ish beruvchi”** tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tish davrida **“Xodim”** bajargan ishga ko‘ra, lekin **“Jamiyat”** buyrug‘iga binoan oldingi o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan holda ish haqi to‘lanadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasi).

7.18 “Ishlab chiqarish brigadasi va brigadiri to‘g‘risidagi nizom” ga muvofiq, **“Jamiyat”** buyrug‘i bilan ishchilarga brigadaning kattaligiga qarab, oylik tarif stavkasi bo‘yicha (rejalashtirilgan topshiriqlarni va ishni yuqori sifatli bajarilishi sharti bilan) brigadaga rahbarlik qilish uchun qo‘shimcha to‘lovni belgilanadi:

- kamida 10 kishi (shu jumladan) - 15%;
- 10 dan 25 kishigacha (shu jumladan) - 20%;
- 25 dan ortiq kishi - 25%.

5 kishidan ortiq zvenoni boshqarish uchun - brigadir uchun tegishli qo‘shimcha to‘lovning 50% miqdorida.

7.19 **“Ish beruvchi”** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 286-293-moddalarida, “Avtomobil transporti haydovchilarining mehnatiga haq to‘lashning umumiy shartlari to‘g‘risidagi Nizom” da (Adliya vazirligi tomonidan 2019-yil 23-yanvarda 3130-son bilan ro‘yxatga olingan) va boshqalarda nazarda tutilgan **“Xodim”** ning mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bog‘liq xarajatlarni qoplashi shart.

7.20 Xizmat safari uchun kompensatsiya “O‘zbekiston Respublikasi hududida xizmat safari to‘g‘risidagi Nizom” (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022 yil 2 avgustdagi 424-son Qaroriga ilova), “Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlarining O‘zbekiston Respublikasidan tashqariga xizmat safari chog‘ida xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi Nizom” (Adliya vazirligining 2015 yil 19 noyabrdagi 2730-son ro‘yxati) asosida amalga oshiriladi.

Kunlik xarajatlar O‘zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 0,3 koeffitsienti miqdorida qoplanadi.

7.21 **“Ish beruvchi”** tomonidan “Chimyon” BSOga jo‘natilgan **“Xodimlar”** ga oziq-ovqat uchun qo‘shimcha to‘lov **“Jamiyat”** tomonidan ish bajarish uchun buyurtma bo‘yicha bazaviy hisoblangan miqdorining 0,3 koeffitsienti miqdorida to‘lanadi.

7.22 **“Xodim”** ga tegishli bo‘lgan mol-mulkdan **“Ish beruvchi”** ning manfaatlarini ko‘zlab foydalanishda qilingan xarajatlarni qoplash O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 293-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

7.23 **“Ish beruvchi”** “Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi Nizom” (Adliya vazirligining 2002 yil 8-maydagi 08-sonli 1136-son bilan davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan), O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta‘sirini yumshatish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to‘g‘risida” gi PF-5969-son Farmoni, O‘zbekiston Respublikasining Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 28-fevraldagi 71-son “Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqalar to‘lash chegarasini takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarori va vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqalarini to‘lashni tartibga soluvchi boshqa amaldagi me‘yoriy-huquqiy hujjatlar asosida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lashi shart.

7.24 Ish haqini to‘lash oyiga 2 marta amalga oshiriladi (avans to‘lovi har oyning - 22 kundan kechiktirmay va ish haqini yakuniy to‘lovi har oyning - 7 kundan kechiktirmay). Agar to‘lov kuni dam olish yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelsa, to‘lov shu kun arafasida amalga oshiriladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 253-moddasi).

7.25 **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** oldida ish haqini to‘lash kechiktirilganligi uchun O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 333-moddasida belgilangan miqdorda moddiy javobgar bo‘ladi.

7.26 **“Jamiyat”** ning ishlab chiqarishdan ajramagan holda ilmiy faoliyat bilan shug‘ullanuvchi mutaxassislariga ilmiy daraja uchun oylik ustama quyidagi miqdorda belgilansin:

- Fan nomzodlariga – O‘zbekiston Respublikasida belgilangan eng kam ish haqining (EKIH) 20 foizi.
- Fan doktorlariga – O‘zbekiston Respublikasida belgilangan eng kam ish haqining (EKIH) 34 foizi.

7.27 “Kasb-hunar kollejlari o‘quvchilari tomonidan korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda ishlab chiqarish amaliyotini o‘tash tartibi to‘g‘risida **Nizom**”ga muvofiq **“Jamiyat”** da kasb-hunar kollejlari o‘quvchilarining amaliy mashg‘ulotlarini tashkil etish (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 11-fevraldagi 40-son qaroriga ilova).

7.28 Xalqaro Mehnat Tashkilotining “Erkaklar va ayollarga teng mehnat uchun teng haq to‘lash to‘g‘risidagi” 100-sonli Konventsiyasiga muvofiq (1951-yil), erkaklar va ayollar turli xil sharoitlarga, turli xil malaka va malakalarga, turli xil tashqi ko‘rinishga, turli xil mas‘uliyatga ega, ammo bir xil qiymatga ega emas. Ularning qilgan ishi teng miqdorda mukofotlanadi.

7.29 Tarmoq shartnomasi asosida **“Jamiyat”** da o‘rtacha ish haqi eng kam ish haqining 4 baravaridan kam bo‘lmagan darajaga yetkazilishi mumkin.

8. MEHNATNI MUHOFAZA QILISH

8.1 “Ish beruvchi” ning majburiyatlari:

8.1.1 Biznes-rejada nazarda tutilgan mablag‘lar doirasida, har yili tuziladigan mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi bitim asosida ish joylarida mehnat sharoitlarini, mehnatni muhofaza qilish holatini va xavfsizlik texnikasini yaxshilash bo‘yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish uchun mablag‘larning o‘z vaqtida ajratilishini va ishlatilishini ta‘minlash. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 353-moddasi). Ushbu mablag‘lar va materiallarni boshqa maqsadlarga sarflash taqiqlanadi.

2023-yil uchun: - 12130,9 mln so‘m ajratilsin:

- maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun - 2 240,0 mln so‘m;
- sut (boshqa teng qiymatli oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika ovqatlantirish, gazlangan sho‘r suv (issiq sexlarda ishlaydiganlar uchun) - 9870,9 mln so‘m;
- gigiena vositalari uchun (tarmoq normativ hujjatlariga va jamoa shartnomasiga muvofiq) - 20 mln so‘m.

8.1.2 O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 12-noyabrdagi 245-son qarori bilan tasdiqlangan “Korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish jamg‘armasini tashkil etish va uning mablag‘laridan foydalanish tartibi to‘g‘risidagi Nizom” ga muvofiq mehnatni muhofaza qilish jamg‘armasi tashkil etilsin.

Rejalashtirilgan mablag‘lar ajratilishini nazorat qilish:

- **“Ish beruvchi”** dan - moliya direktoriga;
- **“Kasaba uyushma qo‘mitasi”** dan - kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisiga.

8.1.3 Xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan ish sharoitlarini ta‘minlash.

8.1.4 Ob‘ektlarni loyihalash, qurish (rekonstruksiya qilish), ulardan foydalanish, mashinalar, mexanizmlar va boshqa uskunalarni loyihalash, texnologik jarayonlarni ishlab chiqish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish, shuningdek boshqa faoliyat turlarini amalga oshirishda mehnatni muhofaza qilish talablarini bajarish.

8.1.5 Shaxsiy va jamoaviy himoya vositalarining mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiqligini va muvofiqlik sertifikatining mavjudligini ta‘minlash.

8.1.6 har bir ish joyidagi mehnat sharoitlari mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiqligini ta‘minlash.

8.1.7 Ish joylaridagi mehnat sharoitlarining holatini, ayniqsa zararli ishlab chiqarish omillari va xavfli ishlab chiqarish omillarini nazorat qilishni amalga oshirish.

8.1.8 Ishlab chiqarishdagi shikastlanishlarning oldini oluvchi zamonaviy xavfsizlik vositalarini joriy etish, xodimlarning kasbiy kasalliklari paydo bo‘lishining oldini oluvchi sanitariya-gigiyena sharoitlarini ta‘minlash. Ish joylarida chang, gaz, shovqin va tebranishning me‘yoriy ko‘rsatkichlariga rioya etilishini ta‘minlash, normal harorat rejimini va ish joylarining yoritilishini yaratish, buning uchun aspiratsiya, shamollatish va gazni tozalash uskunalarning ishlashini ta‘minlash.

8.1.9 Amaldagi qonunchilikka muvofiq har bir ish joyiga nisbatan yo‘riqnomasilar ishlab chiqishni tashkil etish. Xodimlarning mehnat jarayoni mazmunidagi o‘zgarishlar, ish sharoitlariga qo‘yiladigan talablarning oshishi, xodimlarning sog‘lig‘ini himoya qilish va barqaror ishlashini ta‘minlash uchun yo‘riqnomasilarga muntazam ravishda zarur tuzatishlar kiritish.

8.1.10 **“Xodimlar”** ni mehnat sharoitlari, shu jumladan kasbiy va boshqa kasalliklar xavfi mavjudligi, muayyan ish joylarida va ishlab chiqarishda mehnatni muhofaza qilish holati, shuningdek ularga tegishli bo‘lgan imtiyozlar va kompensatsiyalar, shaxsiy va jamoaviy himoya vositalari to‘g‘risida kirish yo‘l-yo‘riq o‘tkazishda o‘z vaqtida xabardor qilish (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 359-moddasi).

8.1.11 Kelgusi yilning birinchi fevraliga qadar o‘tgan yilda ishlab chiqarishdagi shikastlanishlar va kasbiy kasalliklar bilan bog‘liq vaziyatni tahlil qilish, xavfsizlik va mehnat sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha kompleks rejani bajarish va sanitariya-sog‘lomlashtirish tadbirlari natijalarini sarhisob qilish.

8.1.12 Xavfsizlik texnikasi xonalari uchun ofis uskunalari, mehnatni muhofaza qilish burchaklari, zarur texnik vositalar, o‘quv va ko‘rgazmali qurollar, tashviqot va targ‘ibot vositalari, plakatlar va mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha o‘qitish uchun boshqa jihozlarni sotib olish va ularning butligini ta‘minlash.

8.1.13 **“Jamiyat”** ni kuz (qish) mavsumida 25 avgustdan 1 oktyabrgacha ishlashga tayyorlash bilan bog‘liq barcha tadbirlarning bajarilishini, shuningdek maishiy-sanitariya binolarining uzluksiz ishlashini va ularning to‘g‘ri holatda saqlanishini ta‘minlash.

8.1.14 **“Xodimlar”** ni ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug‘urtasini, **“Ish beruvchi”** ning fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urtalashni, qutqaruv tuzilmasining hayoti va sog‘lig‘ini majburiy sug‘urtalashni (HGQO), shuningdek xavfli ishlab chiqarish ob‘ektida avariya yuz bergan taqdirda etkazilgan zarar uchun javobgarlikni majburiy sug‘urtalashni amalga oshirish, mehnat sharoitlari va uskunaning shikastlanish bo‘yicha ish joylarini attestasiyadan, shuningdek, xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzishda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 359, 360-moddalari, **“Ish beruvchi”** ning fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urtalash to‘g‘risida” gi 16.04.2009-yil 16-apreldagi O‘RQ-210-sonli qonuni, “Qutqaruv xizmati va qutqaruvchining maqomi to‘g‘risida” gi 2008-yil 26-dekabrda ZRU-195-sonli Qonuni, “Xavfli ishlab chiqarish ob‘ektlarining sanoat xavfsizligi to‘g‘risida” gi 2006-yil 28-sentyabrdagi O‘RQ -57-sonli Qonuni va boshqalar).

8.1.15 “Davolash-profilaktika ovqatlanish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, kasblar, lavozimlar ro‘yxati” ga muvofiq, mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarda ishlaydigan **“Xodimlar”** belgilangan me‘yorlarga muvofiq davolash-profilaktika ovqat (DPO) bilan bepul ta‘minlash (**“Shartnoma”**ga 3-ilova).

8.1.16 Davolash-profilaktika ovqatning pul ko‘rinishida qiymati **“Jamiyat”** ning boshqaruv qarori bilan belgilanadi.

8.1.17 **“Kasaba uyushma qo‘mitasi”** huzuridagi komissiya davolash-profilaktika ovqat sifatini nazorat qilishni amalga oshirish.

8.1.18 12 soatlik ish smenasida, oylik ishlagan soat miqdoriga muvofiq, 8 soatlik ish smenasi uchun 1 ta DPO talonini miqdorida DPO talonlarini berish.

8.1.19 **“Jamiyat”** bo‘linmalari rahbarlarining xizmat xatlari asosida texnologik uskunalarni kapital ta‘mirlash davrida qo‘shimcha ravishda soliq solinadigan sut mahsulotlarini va mineral suvni bepul ajratish.

8.1.20 “Ish sharoitlari noqulayligi sababli sovunni bepul olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, kasblar va lavozimlar ro‘yxati” ga muvofiq, har bir xodim uchun oyiga 200 gramm miqdorida bepul sovun ajratishni ta‘minlash (**“Shartnoma”**ga 4-ilova).

8.1.21 **“Jamiyat”** ishchi va xizmatchilariga maxsus kiyim-kechak, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul berish ro‘yxati” ga muvofiq **“Xodimlar”** ni maxsus kiyim, maxsus poyabzal va

boshqa shaxsiy himoya vositalari bilan bepul ta'minlash. Xodimning nazorati ostida bo'lmagan sabablarga ko'ra, korxonaning kiruvchi maxsus kiyimlari, maxsus poyabzalari va boshqa shaxsiy himoya vositalari sifatini tekshirish va nazorat qilish komissiyasi tomonidan tuzilgan tegishli dalolatnoma asosida belgilangan kiyish muddati tugashidan oldin yaroqsiz holga kelgan maxsus kiyim, maxsus poyabzal va shaxsiy himoya vositalarini almashtirish. ("**Shartnoma**"ga 5-ilova).

8.1.22 "**Jamiyat**" ning issiq sexlarida ishlaydigan "**Xodimlar**" gazlangan sho'r suv bilan ta'minlash (2016-yil 22-sentyabrdagi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" gi O'RQ-410-sonli qonunining 18-moddasi).

8.1.23 "**Jamiyat**" hududining doimiy tartibli saqlanishini, o'tish joylarining zarur o'lchamlarini aniq belgilashni, "**Jamiyat**" ichki transportidan foydalanish xavfsizligini ta'minlash.

8.1.24 Mansabdor shaxslar va muhandis-texnik xodimlarning mehnatni muhofaza qilish talablariga, texnologik intizom qoidalariga, rejali profilaktika ta'mirlash ishlari jadvaliga, shamollatish va aspiratsiya uskunalarining uzluksiz ishlashiga qat'iy rioya qilishlarini ta'minlash. Nosoz uskunaning ishlashiga yo'l qo'ymaslik. Mehnat xavfsizligini ta'minlash maqsadida tegishli asbob-uskunalar joylarini, shuningdek issiq yoki sovuq suvli quvurlarni, bug' va gaz quvurlarini normativ hujjatlar talablarida ko'rsatilgan ranglarga o'z vaqtida bo'yashni ta'minlash.

8.1.25 "**Xodimlar**" ga mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riq o'tkazishni, "**Xodimlar**" ni o'qitish, qayta tayyorlash, malakasini oshirish va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha bilimlarini tekshirishni tashkil etish. Har bir kasb va ish turi uchun ishlab chiqilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalar asosida "**Xodimlar**" ni o'z vaqtida o'qitishni ta'minlash va doimiy nazoratni amalga oshirish. Yangi qabul qilingan barcha "**Xodimlar**", boshqa ishga o'tkazilgan "**Xodimlar**", shuningdek qayta ishga qabul qilinganlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riq o'tkazish, ishlarni bajarishning xavfsiz usul va metodlari, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam berish bo'yicha o'qitishni tashkil etish.

8.1.26 Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar saylangandan so'ng, saylanganidan keyin bir oy ichida "**Kasaba uyushma qo'mitasi**" ishtirokida o'qishni tashkil qilish.

8.1.27 Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakilga, o'ziga yuklatilgan vazifalarni bajarish uchun ish joyi bo'yicha (lavozim) o'rtacha ish haqi saqlangan holda, haftasiga kamida ikki soat ish vaqtini taqdim etish.

8.1.28 Mehnat majburiyatlarini bajarish munosabati bilan xodimlarga etkazilgan jarohatlar, kasbiy kasalliklar yoki boshqa tan jarohati holatlarida nazarda tutilgan miqdorda zararni qoplash uchun oylik nafaqa olish huquqiga ega bo'lgan "**Xodimlar**" ga o'z vaqtida to'lashni ta'minlash.

8.1.29 Ishlab chiqarish jarohati yoki kasbiy kasallik bilan bog'liq bo'lgan "**Xodim**" ning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi uchun o'rtacha oylik ish haqining 100% miqdorida to'lovni amalga oshirish.

8.1.30 ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va "**Xodimlar**" ning mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bog'liq boshqa sog'lig'iga etkazilgan zararlar, shuningdek kasbiy kasalliklar o'z vaqtida tekshirilishi va belgilangan tartibda hisobga olinishini ta'minlash.

8.1.31 "**Kasaba uyushma qo'mitasi**", "**Xodimlar**" tomonidan saylangan boshqa vakillarning mehnat qonunchiligi va mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlarning buzilganligi to'g'risidagi bildirishnomalari va taqdimnomalarini o'z vaqtida ko'rib chiqish, aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish choralari ko'rish va ushbu organlar va vakillarni qabul qilingan choralari va ularning bajarilishi to'g'risida xabardor qilish.

8.1.32 Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlarga, shuningdek kasaba uyushmalariga ularning mehnatni muhofaza qilish holati, baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishi yuzasidan nazoratni, tekshirishni va monitoringni amalga oshirishi uchun zarur bo'lgan axborot va materiallarni taqdim etish. (O'zbekiston Respublikasi 2016-yil 22-sentyabrdagi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" gi ZRU-410-sonli qonunining 23-moddasi)

8.1.33 “COVID-19 pandemiyasi davrida cheklash tadbirlarini qo‘llanishi sharoitida davlat organlari va boshqa tashkilotlar, shuningdek tadbirkorlik subyektlarining faoliyatini tashkil qilish to‘g‘risidagi vaqtinchalik sanitariya qoida va me‘yorlari” ga rioya etilishini ta‘minlash (0372-20-son O‘zbekiston Respublikasi SanQvaM).

8.2 “Xodimlar” ning majburiyatlari:

8.2.1 Me‘yoriy-huquqiy hujjatlar va mehnatni muhofaza qilish qoidalari talablariga rioya qilish.

8.2.2. Shaxsiy himoya vositalaridan to‘g‘ri foydalanish.

8.2.3 Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riq, o‘qitish va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha malaka oshirish.

8.2.4 Majburiy tibbiy ko‘riklardan o‘tish.

8.2.5 Odamlarning hayoti va sog‘lig‘iga bevosita xavf tug‘diradigan har qanday vaziyat, shuningdek ish paytida yoki u bilan bog‘liq ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa to‘g‘risida darhol **“Ish beruvchi”**ni xabardor qilish.

8.2.6 Ratsionga muvofiq DPOni qabul qilish talablariga rioya qilish.

8.2.7 Mashina va mexanizmlar, asboblardan iborat ishlashda belgilangan talablarga rioya qilish, ajratilgan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanish, barcha xodimlar tomonidan mehnatni muhofaza qilish qoidalari va ko‘rsatmalariga rioya qilishlarini nazorat qilish, korxonada zararli mol-mulkiga zarar yetkazilishiga, favqulodda vaziyatlarning yuzaga kelishiga yoki atrof-muhitning ifloslanishiga olib kelgan xatti-harakatlari uchun moddiy javobgar bo‘lish.

“Xodimlar” O‘zbekiston Respublikasining tegishli me‘yoriy-huquqiy hujjatlarida, **“Jamiyat”** ning mahalliy hujjatlarida hamda ushbu **“Shartnoma”**da belgilangan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha talablar, qoidalar va yo‘riqnomalarga rioya qilish ularning zimmasida ekanligini tan oladilar, va ularga rioya etmaslik uchun amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq javobgar bo‘ladilar.

8.3 “Kasaba uyushma qo‘mitasi” ning majburiyatlari:

8.3.1 **“Xodimlar”**ga beriladigan maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining butunligini, ishga yaroqliligini va majburiy kiyinishini (foydalanishni) nazorat qilish.

8.3.2 Ish joylaridagi kamchiliklarni o‘z vaqtida bartaraf etishga erishish va **“Ish beruvchi”**dan ish joylarini mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi, sanoat xavfsizligi va atrof-muhitni muhofaza qilish qoidalari talablariga muvofiq lashtirish choralarini ko‘rishni talab qilish. Bo‘linma boshliqlari tomonidan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillar va mehnatni muhofaza qilish komissiyalari takliflarining bo‘limlarda bajarilishini tizimli ravishda tekshirish, ularning maksimal darajada bajarilishiga erishish, faollarning takliflariga munosabat bildirmagan mansabdor shaxslarni intizomiy javobgarlikka tortish bo‘yicha takliflar kiritish.

8.3.3 **“Jamiyat”** da mehnat va turmush sharoiti, davolanish-profilaktik oziq-ovqatlar sifati ustidan jamoatchilik nazoratini tashkil etish va amalga oshirish.

8.3.4 “Mehnat muhofazasi to‘g‘risidagi kelishuv” – **“Shartnoma”** ga ilovalar loyihasi bo‘yicha takliflar to‘plashni tashkil etish, ularni **“Jamiyat”** bo‘linmalarida mehnat jamoalari yig‘ilishlarida muhokama qilish.

8.3.5 O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligining 2012-yil 10-iyuldagi 200-son buyrug‘i bilan belgilangan tartibda Mehnat kodeksining 360-moddasiga muvofiq xodimlarni bepul tibbiy ko‘riklardan o‘tkazishni tashkil etilishini nazorat qilish.

8.4 “Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”ning mehnat xavfsizligini va gigienasini ta‘minlashdagi huquqlari:

8.4.1 “Kasaba uyushmasi qo‘mitasi” vakillikni, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish va mehnat gigienasi sohasidagi “Xodimlar” ning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

8.4.2 “Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”, shuningdek “Xodimlar” tomonidan vakolat berilgan mehnatni muhofaza qilish shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

- “Jamiyat” dan mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklar haqida axborot olish;
- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish;
- “Xodimlar” ning hayoti va sog‘lig‘iga xavf tug‘ilgan hollarda ishlarni to‘xtatib turish to‘g‘risida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish talablarining buzilishlarini bartaraf etish haqida “Ish beruvchi” ga takliflar kiritish;
- mehnatni muhofaza qilish holatini o‘rganish, “Ish beruvchi” ning “Shartnoma”da nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilishga doir majburiyatlarini bajarilishini nazorat qilish;
- loyihalashtirilayotgan, qurilayotgan, rekonstruksiya qilinayotgan va foydalanilayotgan ishlab chiqarish obyektlarida mehnat sharoitlarining xavfsizligi ekspertizasida, shuningdek loyihalashtirilayotgan va foydalanilayotgan ishlab chiqarish vositalarining xavfsizligi ekspertizasida ishtirok etish;
- loyihalashtirilayotgan, qurilayotgan, rekonstruksiya qilinayotgan va foydalanilayotgan ishlab chiqarish obyektlarida mehnat sharoitlarining xavfsizligi ekspertizasida, shuningdek loyihalashtirilayotgan va foydalanilayotgan ishlab chiqarish vositalarining xavfsizligi ekspertizasida ishtirok etish;
- ishlab chiqarish obyektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinovlardan o‘tkazish hamda foydalanishga qabul qilish bo‘yicha komissiyalarning ishida mustaqil ekspertlar sifatida, tibbiy-mehnat ekspert komissiyasining yig‘ilishlarida ishtirok etish;
- texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;
- mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganlikda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlarini yashirganlikda aybdor bo‘lgan shaxslarni javobgarlikka tortish to‘g‘risidagi talablar bilan tegishli organlarga murojaat etish;
- “Xodim”ning mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bog‘liq holda mayib bo‘lishi yoki sog‘lig‘iga boshqacha tarzda shikast yetkazilishi tufayli yetkazilgan zararining o‘rnini qoplash hamda “Xodimlar”ning sog‘lig‘i va mehnatini muhofaza qilishga bo‘lgan huquqlari kamsitilgan boshqa hollarda xodimning huquqini himoya qilib sudga murojaat qilish;
- mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini, “Shartnoma” da nazarda tutilgan majburiyatlarni buzish, shuningdek mehnat sharoitlarini o‘zgarishi bilan bog‘liq mehnat nizolarini ko‘rib chiqishda ishtirok etish. (O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-dekabrda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi O‘RQ-588-sonli Qonunining 33-moddasi).

8.5. “Ish beruvchi” ning mehnat xavfsizligini va gigienasini ta‘minlashdagi huquqlari:

8.5.1. “Ish beruvchi” quyidagi huquqlarga ega:

- “Xodimlar” dan mehnatni muhofaza qilish va ishlarni xavfsiz olib borish bo‘yicha me‘yorlar, qoidalar va yo‘riqnomalarga rioya qilishni talab qilish;
- xodimlarni alkohol, giyohvandlik vositalari yoki zaharli moddalar ta‘sirida bo‘lganligini aniqlash uchun ko‘rikdan o‘tkazish;
- xodimlarning mehnat faoliyati bilan bog‘liq jarohatlarining og‘irligi, ularda shikastlanishga olib kelishi mumkin bo‘lgan kasallik bor-yo‘qligi, shuningdek, spirtli ichimliklar, giyohvandlik vositalari yoki zaharli moddalar ta‘sirida bo‘lganligi to‘g‘risida axborot olish;
- mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlarning qarorlari, ularning mansabdor shaxslarining harakatlari (harakatsizligi) ustidan bevosita sudga yoki bo‘ysunish tartibida yuqori turuvchi organga yoki mansabdor shaxsga shikoyat qilish;
- xodimlarni mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya qilganliklari uchun rag‘batlantirish va moddiy qiziqtirish choralarini qo‘llash;
- mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganlikda aybdor xodimlarni intizomiy javobgarlikka tortish.

8.6 “Ish beruvchi” va “Kasaba uyushmasi qo‘mitasi” ning o‘zaro majburiyatlari:

8.6.1 **“Tomonlar”** shundan kelib chiqadiki **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** loyihalashtirilayotgan, qurilayotgan, rekonstruksiya qilinayotgan va foydalanilayotgan ishlab chiqarish obyektlarida mehnat sharoitlarining xavfsizligi ekspertizasida, shuningdek loyihalashtirilayotgan va foydalanilayotgan ishlab chiqarish vositalarining xavfsizligi ekspertizasida ishtirok etish huquqqa ega (O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 6-dekabrda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi O‘RQ-588-sonli Qonunining 33-moddasi).

8.6.2 **“Tomonlar” “Jamiyat”** da mehnat sharoitlariga, belgilangan mehnat va dam olish tartibiga, ijtimoiy-maishiy xizmat ko‘rsatish belgilangan standartlariga qo‘yiladigan talablar qo‘pol ravishda buzilgan taqdirda, **“Xodimlar”**ni zarur shaxsiy himoya vositalari bilan ta‘minlamaganda, buning natijasida **“Xodim”**ning hayoti va sog‘lig‘iga xavf tug‘dirsa, oxirgisi aniqlangan qonunbuzarliklarni bartaraf etish choralari ko‘rilgunga qadar ishni bajarishdan bosh tortishga haqlidir.

Ko‘rsatilgan sabablarga ko‘ra ishni to‘xtatib turish vaqtida **“Xodim”**ning ish joyi saqlanib qoladi va unga o‘rtacha ish haqi miqdorida ish haqi to‘lanadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 358-moddasi).

8.6.3 **“Jamiyat”** ning tashkiliy tuzilmalari negizida mehnatni muhofaza qilish komissiyalarining miqdoriy tarkibini aniqlash, ularni o‘z vaqtida saylash, o‘qitish va tegishli guvohnomalar berish.

8.6.4 **“Jamiyat”** da va uning tarkibiy bo‘linmalarida mehnatni muhofaza qilish holati ustidan uch bosqichli ma‘muriy-jamoat nazoratini yuritilishini ta‘minlash.

8.6.5 **“Jamiyat”** ning tarkibiy bo‘linmalari uchun mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillarning miqdoriy tarkibini aniqlash, belgilangan muddatlarda saylovlar o‘tkazish, o‘qitish va tegishli guvohnomalar berish.

8.6.6 XMTning 2006-yil 15-iyundagi “Mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga ko‘maklashish asoslari to‘g‘risida”gi 187-sonli Konvensiyasi talablariga qat‘iy rioya qilish.

9. MEHNAT INTIZOMI.

9.1 Mehnat intizomi barcha **“Xodimlar”**ning mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka, **“Shartnoma”**ga, shuningdek ichki mehnat tartibi qoidalariga, boshqa ichki hujjatlarga muvofiq belgilangan fe‘l-atvor qoidalariga majburiy bo‘ysunishidir.

Mehnat intizomi barcha **“Xodimlar”**ning mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka, **“Shartnoma”**ga, shuningdek ichki mehnat tartib qoidalariga, boshqa ichki hujjatlarga muvofiq belgilangan fe‘l-atvor qoidalariga majburiy bo‘ysunishidir.

9.2 **“Ish beruvchi” va “Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** tomonidan me‘yoriy-huquqiy hujjatlar, mehnat shartnomalari, nizomlar, ichki mehnat tartib qoidalari va korxonaning boshqa lokal hujjatlariga muvofiq **“Xodimlar”** ning mehnat majburiyatlarini bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshiradilar.

9.3 **“Ish beruvchi”** mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq **“Xodimlar”** ning mehnat intizomiga rioya etishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratishi shart. Mehnat intizomi normal ish uchun zarur ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-texnik shart-sharoitlarni yaratish, halol mehnati uchun rag‘batlantirish va mukofotlash usullari, mehnat (lavozim) majburiyatlarini buzgan **“Xodimlar”** ga nisbatan jazo choralari qo‘llash orqali ta‘minlanadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 295-moddasi).

9.4 **“Xodim”** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 22-moddasiga muvofiq, mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya etishi, **“Ish beruvchining”** qonuniy buyruqlarini o‘z vaqtida va to‘g‘ri bajarishi, texnologik intizomga, mehnatni muhofaza qilish talablariga, mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalariga rioya etishi, **“Jamiyat”** ning mol-mulkiga nisbatan ehtiyotkorona munosabatda bo‘lishi va boshqa majburiyatlarga rioya etishi shart.

9.5 **“Xodim”** tomonidan intizomiy noo‘rin xatti-harakat sodir etilishi **“Xodim”**ni intizomiy javobgarlikka tortish uchun asos bo‘ladi. Intizomiy noo‘rin xatti-harakat deganda **“Xodim”** tomonidan o‘z mehnat majburiyatlarini aybli tarzda, g‘ayriqonuniy ravishda bajarmaganligi yoki lozim darajada bajarmaganligi tushuniladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 301-moddasi).

9.6 Mehnat intizomini buzganligi uchun **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** ga quyidagi intizomiy jazo choralari qo‘llashga haqli:

- 1) hayfsan;
- 2) o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima;
- 3) mehnat shartnomasini bekor qilish (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 312-moddasi).

9.7 Intizomiy jazo choralari ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar tomonidan qo‘llaniladi. **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** dan intizomiy jazo chorasi qo‘llanilguniga qadar yozma tushuntirishni talab qilishi shart.

Har bir intizomiy noo‘rin xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasi qo‘llanilishi mumkin. Intizomiy jazo chorasini tanlash huquqi **“Ish beruvchi”** ga tegishlidir. **“Xodim”** ga intizomiy jazo chorasini qo‘llash **“Ish beruvchi”** ning buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 313-moddasi).

9.8. Ishdagi yutuqlar uchun **“Xodim”** ga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilishi mumkin:

- tashakkurnoma e‘lon qilish;
- Faxriy yorliq bilan taqdirlash, rag‘batlantiruvchi mukofotlar bilan taqdirlash, qimmatbaho sovg‘a bilan mukofotlash.

9.9 **“Xodimlar”** mehnat sohasida **“Jamiyat”** va davlat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 299-moddasi).

9.10 Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida **“Xodim”** ga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar ham (bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokozolar) qo‘llanilmaydi.

10. XIZMAT TEKSHIRUVI.

10.1 Xizmat tekshiruvi **“Xodim”** tomonidan intizomiy noo‘rin xatti-harakat sodir etilganligi faktini, uning sodir etilishida **“Xodim”** ning aybini, **“Xodim”** tomonidan intizomiy noo‘rin xatti-harakat sodir etilishiga imkon bergan sabablar va shart-sharoitlarni aniqlash maqsadida amalga oshiriladigan tekshirishdir (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 302-moddasi).

10.2 Xizmat tekshiruvi o‘tkazish to‘g‘risida qaror qabul qilish uchun ommaviy axborot vositalarining xabarlari, **“Xodim”** ning bevosita rahbarining bildirgisi, jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari hamda **“Xodim”** tomonidan intizomiy noo‘rin xatti-harakat sodir etilgan deb taxmin qilish uchun asos beradigan boshqa ma‘lumotlar asos bo‘ladi. Xizmat tekshiruvi o‘tkazish to‘g‘risidagi qaror tegishli buyruq bilan **“Xodim”** ning imzosi olinishi shart bo‘lgan holda tanishtirilib rasmiylashtiriladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 303-moddasi).

10.3 Xizmat tekshiruvi o‘tkazish uchun **“Ish beruvchi”** ning buyrug‘i bilan xizmat tekshiruvi o‘tkazish bo‘yicha komissiya tuziladi. Komissiya kamida uch nafar a‘zodan iborat bo‘lishi kerak, ularning bir nafari komissiyaning raisi bo‘ladi. Komissiya tarkibiga **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ning a‘zosi kiritiladi. Komissiya raisi komissiya ishini tashkil etadi va muvofiqlashtiradi, hamda xizmat tekshiruvini tashkil etish, tayyorlash va o‘tkazish sifati, uning natijalari, xulosalari va takliflarining xolisligi uchun shaxsan javobgar bo‘ladi. Xizmat tekshiruvi komissiyasi tarkibiga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 304-moddasida nazarda tutilgan shaxslar ro‘yxatiga kiritishga yo‘l qo‘yilmaydi.

10.4 Komissiya o‘z faoliyatini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 305-moddasida nazarda tutilgan vakolatlar doirasida hamda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 308-moddasida belgilangan muddatlarda amalga oshiradi.

10.5 O'ziga nisbatan ichki tekshiruv o'tkazilayotgan **"Xodim"** ning huquq va majburiyatlari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 306, 307-moddalarida nazarda tutilgan.

10.6 Xizmat tekshiruvi natijalariga ko'ra komissiya dalolatnoma taqdim etishi kerak. Xizmat tekshiruvi natijalari haqidagi dalolatnomada O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 310-moddasida ko'rsatilgan ma'lumotlar bo'lishi va xizmat tekshiruvi natijasida komissiya kelgan xulosalar shakllantirilgan bo'lishi lozim.

11. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

11.1 Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o'rnini O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir. Mehnat shartnomasi yoki unga yozma shaklda tuziladigan qo'shimcha kelishuv mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligini aniqlashtirishi mumkin. Bunda **"Ish beruvchi"** ning **"Xodim"** oldidagi shartnomadan kelib chiqadigan javobgarligi kam bo'lmasligi, **"Xodim"** ning **"Ish beruvchi"** oldidagi javobgarligi esa Mehnat Kodeksida nazarda tutilganidan yuqori bo'lmasligi kerak.

11.2 Mehnat shartnomasi tarafining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining aybli g'ayriqonuniy faoliyati (harakati yoki harakatsizligi) ushbu shartnomaning boshqa tarafga yetkazilgan zarar natijasida yuzaga keladi.

11.3 Mehnat shartnomasi taraflaridan har biri o'ziga yetkazilgan moddiy zarar miqdorini isbotlashi shart (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 318-moddasi).

11.4 **"Ish beruvchi"** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 319-325-moddalarida ko'rsatilgan hollarda **"Xodim"**ga yetkazilgan zararni qoplashi shart.

11.5 Pul yoki tovar qimmatliklari bilan bevosita muomala qilayotgan **"Xodim"** to'liq moddiy javobgarlik to'g'risidagi shartnoma asosida o'ziga ishonib topshirilgan qimmatliklarning but saqlanishini ta'minlamaganlik uchun to'liq moddiy javobgar bo'ladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 343-moddasi). To'liq moddiy javobgarlik to'g'risida shartnomalar tuzish zarur bo'lgan **"Xodimlar"** toifalari ro'yxati 2-sonli ilovada keltirilgan.

11. **"Xodim"** **"Ish beruvchi"** ga to'g'ridan-to'g'ri yetkazilgan haqiqiy zararining o'rnini qoplashi shart. To'g'ridan-to'g'ri yetkazilgan haqiqiy zarar deganda **"Ish beruvchi"** ning mavjud mol-mulki amalda kamayganligi yoki yomon holatga kelganligi (shu jumladan **"Ish beruvchi"** dagi uchinchi shaxslar mol-mulki, agar **"Ish beruvchi"** uning butligiga javobgar bo'lsa), shuningdek **"Ish beruvchi"** uchun mol-mulki sotib olish, tiklash yoxud **"Xodim"** tomonidan uchinchi shaxslarga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash uchun ortiqcha xarajatlar qilish va to'lovlarni amalga oshirish zarurati tushuniladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 337-moddasi).

11.7 **"Xodim"** ning to'liq moddiy javobgarligi uning **"Ish beruvchi"** ga bevosita etkazilgan haqiqiy zararining o'rnini to'liq miqdorda qoplash majburiyatidan iboratdir (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 341-moddasi).

Etkazilgan zarar uchun to'liq miqdordagi moddiy javobgarlik quyidagi hollarda xodimning zimmasiga yuklatiladi:

- to'liq moddiy javobgarlik to'g'risidagi shartnoma asosida o'ziga ishonib topshirilgan qimmatliklarning kamomadida;
- xodim tomonidan bir martalik hujjat (tovar-moddiy qimmatliklarni olish ishonchnomasi, qabul qilish-topshirish dalolatnomasi va hokazolar) bo'yicha olingan boyliklarning but saqlanishi ta'minlanmaganda;
- qasddan zarar yetkazilganda;
- alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida zarar yetkazilganda;
- xodimning sud tomonidan aniqlangan jinoiy harakatlari natijasida zarar yetkazilganda;

- ma'muriy huquqbuzarlik natijasida zarar yetkazilganda, agar bu tegishli davlat organi yoki sud tomonidan aniqlangan bo'lsa;
- davlat sirlarini yoki qonun bilan qo'riqlanadigan boshqa sirni (tijorat, xizmat sirini yoki boshqa sirlarni) tashkil etuvchi ma'lumotlar oshkor qilinganda;
- xodim mehnat majburiyatlarini bajarmagan taqdirda zarar yetkazilganda (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 342-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 488-moddasiga muvofiq, tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari, tashkilot bosh buxgalteri va tashkilot alohida bo'linmasi rahbari tashkilotga o'zi bevosita etkazgan haqiqiy Zarar uchun to'liq moddiy javobgar bo'ladi.

Bilvosita haqiqiy zarar **“Ish beruvchi”** ning mavjud mol-mulkingning (jumladan, ish beruvchi tomonidan uchinchi shaxslardan ijaraga olingan mol-mulkingning) amalda kamayganligi yoki yomon holatga kelganligi, shuningdek, **“Ish beruvchi”** tomonidan ortiqcha xarajatlarni amalga oshirish zarurati sifatida aniqlanadi.

“Xodim” to'g'ridan-to'g'ri **“Ish beruvchi”** ga etkazilgan haqiqiy zarar uchun ham, boshqa shaxslarga etkazilgan zararni qoplaydigan **“Ish beruvchi”** tomonidan etkazilgan zarar uchun ham moddiy javobgarlikni o'z zimmasiga oladi.

11.8 **“Ish beruvchi”** moddiy zarar yetkazilgan aniq sharoitlarni hisobga olgan holda zararni aybdor **“Xodim”** dan to'liq yoki qisman undirishdan voz kechish huquqiga ega. Bunday holda, zararni qoplash **“Jamiyat”** ning foydasi hisobidan amalga oshiriladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 339-moddasi).

11.9 Amaldagi qonunlarga muvofiq, jabrlanganga yoki **“Xodim”** ning sog'lig'iga ziyon yetkazilgan uchun to'lovlarni olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga nisbatan **“Ish beruvchi”** quyidagi majburiyatlarni oladi:

- O'zbekiston Respublikasining 2005-yil 11-dekabrda 60-son Vazirlar Mahkamasining qarori bilan tasdiqlangan **“Xodimlar”** ga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to'lash qoidalari” da nazarda tutilgan bir martalik nafaqa to'lash:

a) **“Xodim”** ning sog'lig'iga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan bir yo'la to'lanadigan nafaqa miqdori jabrlangan xodimning o'rtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan yillik ish haqidan kam bo'lmasligi kerak (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 323-moddasi);

b) mehnat majburiyatlarini bajarayotganda yoki **“Jamiyat”** manfaatlarini ko'zlab xatti-harakatlar sodir etish chog'ida vafot etgan boquvchisining vafoti munosabati bilan yetkazilgan zararining o'rnini qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lgan shaxslarga marhumning o'rtacha yillik ish haqining 6 baravari miqdorida (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 330-moddasi).

“Xodim” ning sog'lig'iga zarar yetkazilganligi munosabati bilan **“Ish beruvchi”** tomonidan quyidagi to'lovlar amalga oshiriladi:

- **“Xodim”** ga yo'qotilgan ish haqi uchun yetkazilgan zararining o'rnini qoplash tarzida amalga oshiriladigan har oylik to'lovlar;
- xodimning qo'shimcha xarajatlarini kompensatsiya qilish;
- xodimning qo'shimcha xarajatlarini kompensatsiya qilish;
- boquvchi bo'lgan xodim vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan zararining o'rnini qoplash.

11.10 **“Tomonlar”** ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida jabrlanuvchiga etkazilgan zararni qoplash to'lovlari jabrlanganlarni ishlab chiqarishda ijtimoiy himoya qilishni ta'minlash uchun rejalashtirilgan mehnatni muhofaza qilish fondi hisobidan amalga oshirilishi mumkinligiga kelishib oldilar.

11.11 **“Jamiyat”**, jabrlanuvchining roziligi bilan, agar mehnat jarohatidan keyin u oldingi ishini bajara olmasa, TMEK yoki TMK xulosasiga muvofiq uni yangi kasbga o'rgatish majburiyatini oladi.

O'qitish davomida jabrlanuvchiga avvalgi ish joyidagi o'rtacha oylik ish haqi to'lanadi va o'qitish bilan bog'liq barcha xarajatlar qoplanadi.

12. IJTIMOIIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

12.1 **“Tomonlar”** O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo‘naltirilgan Davlat dasturlarini bajarish doirasida chora-tadbirlar ishlab chiqish va so‘zsiz amalga oshirish majburiyatini oladilar.

12.2 **“Jamiyat” “Xodimlar”** i uchun quyidagilar belgilanadi: ijtimoiy-maishiy imtiyozlar, moddiy yordam ko‘rsatish, tibbiy xizmat, dam olish va sanatoriy-kurortda davolanish tashkil etish.

12.3 O‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan shaxslarga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta‘tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari sohasida qo‘shimcha imtiyozlar taqdim etiladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 413-moddasi).

12.4 Mehnat shartnomasi bo‘yicha ishdan ajralmagan holda ta‘lim tashkilotlarida tahsil olib, o‘quv rejasini bajarayotgan **“Xodimlar”** ga ish joyi bo‘yicha o‘rtacha ish haqi saqlangan holda o‘quv ta‘tili, qisqartirilgan ish haftasi hamda mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan o‘zga kafolatlar beriladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 383-moddasi).

12.5 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga, baynalminalchi baynalminal jangchi va I va II guruh nogironlarga har bir kalendar yili uchun tasdiqlangan smeta bo‘yicha yiliga bir marta bepul yo‘llanmalar ajratiladi.

12.6 Korxonada uzluksiz ishlagan **“Xodimlar”** ga 20 yil (erkaklar uchun) va 15 yil (ayollar uchun) **“Kimyogarlar kuni”** kasb bayrami munosabati bilan **“Mehnat faxriysi”** unvoni beriladi, ularga bir martalik lavozim maoshi miqdorida pul mukofoti to‘lanadi.

12.7 **“Chimyon”** bolalar sog‘lomlashtirish oromgohida bolalarning dam olishi va sog‘lomlashtirishi uchun **“Jamiyat”** va **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** tomonidan tasdiqlangan smeta asosida mablag‘lar ajratiladi.

12.8 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga va baynalminalchi jangchilarga **“Xotira va qadrlash kuni”** da O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining (MHTEKM) 1,35 baravari miqdorida moddiy yordam ko‘rsatiladi.

12.9 **“Jamiyat”** ning **“Xodimlar”** iga Nizomga muvofiq davolanishi uchun moddiy yordam ajratiladi.

12.10 Bayramlar sanalari uchun (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 208-moddasi) - Yangi yil, 8-mart – Xotin-qizlar kuni, O‘zbekiston Respublikasining **“Mustaqillik kuni”**, shuningdek, **“Kimyogarlar kuni”** (may oyining oxirgi yakshanbasi), **“Jamiyat”** yubiley sanasi uchun **“Jamiyat” “Xodimlar”** i amaldagi Nizomga muvofiq, bir martalik pul mukofoti bilan taqdirlanishi mumkin.

12.11 Bir martalik mukofotlash to‘lash sanasidagi buxgalteriya hisobi ma‘lumotlariga ko‘ra, har bir bo‘linma va xodimning **“Jamiyat”** daromadlarini olishda ishlab chiqarish jarayonidagi ishtirokidan kelib chiqqan holda, foyda mavjudligiga qarab to‘lanadi. Bir martalik mukofotlash miqdorini **“Jamiyat” “Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** bilan birgalikda xodimlar guruhleri (asosiy faoliyat sohasi xodimlari - IChSP va asosiy bo‘lmagan faoliyat xodimlari - NICHP) bo‘yicha belgilaydi.

Bir martalik mukofotlash xodimlar guruhleri va to‘lov miqdori ko‘rsatilgan buyruq bilan rasmiylashtiriladi va mukofotni hisoblash uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

Mehnat intizomini buzganlik uchun muddatidan oldin olib tashlanmagan intizomiy jazoga tortilgan **“Xodimlar”** ga bir martalik pul mukofoti to‘lanmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 299, 315-moddalari).

12.12 **“Xodim”**, shuningdek, uning yaqin qarindoshlari (ota-onasi, turmush o‘rtog‘i yoki farzandlari) vafot etgan taqdirda **“Jamiyat”** O‘zbekiston Respublikasi o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining (MHTEKM) 7 baravari miqdorida moddiy yordam to‘laydi. **“Jamiyat”** dan nafaqaga chiqqan sobiq **“Xodimlar”** ga dafn marosimida yordam beriladi. Avtobus va bortli mashina bepul taqdim etiladi.

12.13 **“Jamiyat” “Xodim”** ning oziq-ovqatga bo‘lgan xarajatlarini O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining (MHTEKM) 50 foizi miqdorida qoplaydi.

12.14 **“Jamiyat”** da kamida 15 yil ishlagan **“Xodimlar”** ni yubiley sanalari (50, 55, 60, 65 yosh) munosabati bilan rag‘batlantirish.

12.15 O‘z tashabbusi bilan yoki imtiyozli shartlarda nafasaga chiqishi munosabati bilan (qisqartirish haqida ogohlantirish olishdan oldin) mehnat munosabatlarini tugatadigan **“Xodimlar”** ga **“Jamiyat”** tomonidan korxonada uzluksiz mehnat stajiga qarab bir martalik mukofot to‘lanadi:

- 5 yildan 10 yilgacha - 1 oylik tarif stavkasi (lavoziim maoshi) miqdorida;

- 10 yildan 20 yilgacha stajga ega bo‘lgan ayollar – oylik tarif stavkasining (lavoziim maoshining) 2 baravari miqdorida;

- 10 yildan 25 yilgacha stajga ega bo‘lgan erkaklar - oylik tarif stavkasining (lavoziim maoshining) 2 baravari miqdorida;

- 20 yildan ortiq stajga ega bo‘lgan ayollar – oylik tarif stavkasining (lavoziim maoshining) 3 baravari miqdorida;

- 25 yildan ortiq stajga ega bo‘lgan erkaklar – oylik tarif stavkasining (lavoziim maoshining) 3 baravari miqdorida.

12.16 **“Chimyon”** dam olish maskanida o‘tkazilayotgan sog‘lomlashtirish mavsumi davrida **“Jamiyat”** tomonidan **“Jamiyat”** mablag‘lari hisobidan transport xizmati ko‘rsatadi.

12.17 **“Jamiyat”** yillik ta‘til hisobidan kamida 5 kun davom etadigan “oilaviy ta‘til”ni tashkil etadi, bu otalar va qarindoshlar bilan sayohatlarni o‘z ichiga oladi. “Oilaviy ta‘til” yillik asosiy ta‘til hisobidan **“Ish beruvchi”** ning roziligi bilan rasmiylashtiriladi.

12.18 Moliyaviy ahvoldan kelib chiqib, **“Ish beruvchi” “Xodimlar”** ning kuz-qish mavsumi uchun qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini xarid qilish bo‘yicha xarajatlarini qoplaydi.

12.19 O‘zbekiston Respublikasining 2004-yil 2-dekabrda “Fuqarolarning jamg‘arib boriladigan pensiya ta‘minoti to‘g‘risida”gi 702-II-son Qonunining 10-moddasiga muvofiq **“Jamiyat”** jamg‘arib boriladigan pensiya badallarining ish haqidan ushlab qolingani summani har oy **“Xodimlar”** ning shaxsiy jamg‘arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga o‘tkazish majburiyatini oladi.

12.20 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga, **“Jamiyat”** ning sobiq **“Xodimlar”** i bo‘lgan yolg‘iz pensionerlarga, islayotgan **“Xodimlar”** qatoridagi nogironlarga va islab chiqarishdagi baxtsiz xodisa natijasida nogironlik olganlarga **“Yangi yil”**, **“Mustaqillik kuni”**, **“Xotira va qadrlash kuni”**, **“Navruz”** bayramlarida **“Ish beruvchi”** oziq-ovqat to‘plami shaklida adresli ijtimoiy yordam berish majburiyatini oladi.

12.21 O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta‘sirini yumshatish bo‘yicha birinchi navbatdagi choratadbirlar to‘g‘risida”gi PF-5969-son Qarori ijrosini ta‘minlash maqsadida **“Jamiyat”** ning majburiyatlari:

12.22.1 Karantinga oid choralar amal qilishi davrida **“Ish beruvchi” “Xodimlar”** ni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydin turib ishlashga o‘tkazishi mumkin.

12.22.2 Masofadan turib ishlash uchun **“Xodim”** ish vaqtini o‘z xohishiga ko‘ra taqsimlashini hisobga olib, bajargan ishi uchun unga qonun hujjatlarida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lanadi. Shu bilan birga, unga ishdan tashqari ish, dam olish kunlaridagi va ishlamaydigan bayram kunlaridagi ish, shuningdek tungi vaqtdagi ish uchun mehnatga haq to‘lash shartlari tatbiq etilmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 461;463-moddalari).

12.22.3 **“Xodim”** masofadan turib ishlashga, uydin turib ishlashga yoki moslashuvchan ish tartibiga o‘tkazilganda, u ta‘til jadvaliga muvofiq mehnat ta‘tiliga chiqish, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik

nafaqalarini olish hamda qonun hujjatlarida va **“Shartnoma”** da nazarda tutilgan boshqa huquqlarni saqlab qoladi.

12.22.4 **“Xodim”** bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454, 456, 459-moddalarida nazarda tutilgan shartlar bilan bir qatorda masofadan turib ishlashga o‘tkazish bo‘yicha kiritilgan o‘zgartirishlarda quyidagilar ko‘rsatiladi:

- **“Ish beruvchi”** va **“Xodim”** o‘rtasida elektron hujjat aylanishini amalga oshirish tartibi;
- **“Xodim”** ning mehnat majburiyatlarini bajarish uchun zarur bo‘lgan asbob-uskunalar va (yoki) texnik vositalardan foydalanish tartibi, agar tomonlar o‘rtasida **“Xodim”** tomonidan unga tegishli asbob-uskunalar va (yoki) orgtexnika vositalaridan foydalanish to‘g‘risida kelishuv mavjud bo‘lsa;
- **“Ish beruvchi”** bilan doimiy aloqada bo‘lishini, shu jumladan Internet tarmog‘idan foydalanishni ta‘minlash maqsadida **“Xodim”**ni aloqa vositalari bilan ta‘minlash;
- **“Ish beruvchi”** tomonidan xodimga berilgan asbob-uskunalar va texnikalarga xodimning aybi bilan etkazilgan zararni **“Ish beruvchi”**ga qoplash bilan bog‘liq shartlar;
- **“Xodim”** o‘z mehnat vazifalarini bajarish uchun shaxsiy asbob-uskunalar va (yoki) texnik vositalardan, shuningdek aloqa vositalaridan, shu jumladan Internet tarmog‘idan foydalangan taqdirda xarajatlarni qoplash tartibi va shartlari;
- **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** ning zarur mehnat muhofazasi qoidalari va mehnat sharoitlariga rioya qilish majburiyatlari.

12.23 **“Xodimlar”** ga mehnat faoliyati bilan bog‘liq turli yuqumli kasalliklarga chalinish ehtimoli haqida ogohlantiruvchi ma‘lumotlar bilan taqdim etish, stendlar va tarqatma materiallar chop etish.

12.24 **“Xodimlar”** ni antiseptiklar va zarur sanitariya-gigiyena vositalari, ish joylarida niqoblar, kasalliklarni tekshirish uchun testlar, yuqumli kasalliklarga qarshi emlash, shuningdek, **“Jamiyat”** ga tegishli ish joylari, oshxonalar, dushxonalar, hojatxonalar, **“Jamiyat”** ning mablag‘lari hisobidan ishchilarni tashiydigan transport vositalarini dezinfeksiya qilinishi bilan ta‘minlash.

13. MADANIY-MA‘RIFIY, JISMONIY TARBIYA- SOG‘LOMLASHTIRISH, SPORT ISHLARI.

13.1 **“Jamiyat”** har bir moliyaviy yil uchun undan maqsadli foydalanish uchun tasdiqlangan smeta bo‘yicha har oyda **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ning hisob-kitob raqamiga **“Jamiyat”** ning mehnatga haq to‘lash fondidan 1,0 % miqdorida o‘tkazilishini ta‘minlaydi.

13.2 **“Jamiyat”** quyidagilar uchun rag‘batlantirishni tashkil qiladi:

a) sportning futbol, voleybol, basketbol, stol tennisi, **“Kurash”** turlari bo‘yicha **“Jamiyat”**, shahar, viloyat va Respublika sharafini himoya qilgan korxonalar **“Xodimlar”** idan hamda sovrinli o‘rinlarni egallagan sportchilarga;

- viloyat, tarmoq va shahar tadbirlarida - bir oylik ish haqi miqdorida;
- respublika bo‘yicha - bir oylik ish haqining 1,5 miqdorida.

(O‘zbekiston Respublikasining 1992 yil 14 yanvardagi «Jismoniy tarbiya va sport to‘g‘risida»gi 513-XII-son Qonuni 19-moddasining 2-qismi).

b) **“Jamiyat”**, shahar, viloyat va Respublika sharafini himoya qilgan va sovrinli o‘rinlarni egallagan badiiy havaskorlik jamoalarida qatnashgan **“Xodimlar”**:

- viloyat, tarmoq va shahar tadbirlarida - bir oylik ish haqi miqdorida;
- respublika bo‘yicha - bir oylik ish haqining 1,5 miqdorida.

g) respublika va viloyat forum va ko‘rik-tanlovlarda eng yaxshi yosh mutaxassis deb e‘tirof etilganlarga – bir oylik ish haqi miqdorida.

13.3 **“Jamiyat”** har yili **“Chimyon”** bolalar sog‘lomashtirish oromgohida zarur ta‘mirlash ishlarini (tasdiqlangan tadbirlarga muvofiq) amalga oshirish majburiyatini oladi.

13.4 **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi” “Ish beruvchi”** bilan birgalikda **“Chimyon”** bolalar sog‘lomlashtirish oromgohida **“Ma‘naviyat va ma‘rifat”** xonasi (burchagi), kutubxonalar tashkil etib, ularni zarur stendlar, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari va yangi badiiy adabiyotlar bilan ta‘minlaydi (O‘zbekiston Respublikasining 2019 yil 6 dekabrda **“Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”**gi O‘RQ-588-son Qonunining 22-moddasining 1-qismi).

13.5 **“Tomonlar”** ishchilar va ularning oila a‘zolari o‘rtasida badiiy havaskorlik faoliyatini rivojlantirish, ularning bo‘sh vaqtini mazmunli tashkil etish, Respublikamizning tarixiy maskanlariga ekskursiyalar uyushtirish uchun barcha imkoniyatlarni ishga soladi.

13.6 Davlat dasturlari ijrosi doirasida **“Xodimlar”** o‘rtasida fan, adabiyot, san‘at namoyandalari, ishlab chiqarish ilg‘orlari bilan ijodiy uchrashuvlar, ma‘rifiy munozaralar-kechalari, turli mavzularda suhbatlar o‘tkazadi.

13.7 **“Xodimlar”** ga davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari, mamlakatimizda amalga oshirilayotgan keng ko‘lamli islohotlar mazmun-mohiyatini atroflicha tushuntirish maqsadida **“Ma‘naviyat soatlari”** o‘tkazadi.

13.8. O‘zbekiston Respublikasining 2015 yil 09 apreldagi **“Jismoniy tarbiya va sport to‘g‘risida”**gi O‘RQ-394-son Qonuniga muvofiq xodimlar va ularning oila a‘zolari o‘rtasida sog‘lom turmush tarzini targ‘ib qilish.

“Tomonlar” quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmlariga oladilar:

13.8.1 jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullanish uchun moddiy va boshqa shart-sharoitlar yaratish (maxsus sport xonalarini ajratish), mehnat jamoalarida **“ishlab chiqarish gimnastikasi”** va **“sport daqiqalari”** ni joriy etish;

13.8.2 jamoat tashkilotlari va jamg‘armalari bilan birgalikda mehnatkashlar va ularning oila a‘zolarini turli sport to‘garaklari va seksiyalariga jalb etish, sport turlari bo‘yicha sport musobaqalari va spartakiadalarini o‘tkazish orqali ularni jismoniy tarbiya va sport bilan ommaviy ravishda shug‘ullanishiga erishish;

13.8.3 **“Jamiyat”** balansidagi sport inshootlari, stadionlar va sport maydonchalari, bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari, sog‘lomlashtirish muassasalari faoliyatini rivojlantirish, ularni ta‘minlash, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta‘mirlash, inventar va sport anjomlarini yangilash **“Jamiyat”** mablag‘lari hisobidan amalga oshirish;

13.8.4 **“Jamiyat”** da oyning bir shanba kunini **“Sport va salomatlik kuni”** deb e‘lon qilish hamda **“Ish beruvchi”** bilan hamkorlikda **“Xodimlar”** ning sport bilan shug‘ullanishi uchun shart-sharoit yaratish, jismoniy tarbiya jamoalarini tashkil etish va ularning ish faoliyatini yanada kuchaytirish choralarini ko‘rish.

14. AYOLLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISH. OILAVIY MAJBURIYATLARNI BAJARISH BILAN BAND BO‘LGAN SHAXSLAR VA AYOLLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR.

14.1 **“Tomonlar”** O‘zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya etish va imtiyozlar berish majburiyatini oladi:

a) homilador ayollarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 119; 129; 202; 227; 229; 280; 392, 394, 396, 398, 400, 403, 404; 408-moddalari);

b) ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar va shaxslarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226; 237; 242; 280; 395; 405; 407-moddalari);

v) uch yoshgacha bo‘lgan bolasi bor ayollar va shaxslarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226; 242; 396; 397; 405; 409-moddalari);

g) o‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki yoki undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollar va shaxslarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 119; 237; 401; 402-moddalari);

d) O‘n olti yoshga to‘lgunga qadar nogironligi bo‘lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onadan biriga (ota-ona o‘rnini bosuvchi shaxsga, vasiyga) (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 119-moddasi).

- e) 14 yoshgacha bo'lgan bir yoki bir nechta Bolani (o'n olti yoshgacha bo'lgan nogiron bolalarni) tarbiyalayotgan shaxslarga (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 96; 227; 228; 328; 396; 398; 400-moddalari);
- j) onasiz bolalarni tarbiyalayotgan shaxslar uchun (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 406-moddasi);
- z) oilaviy majburiyatlarni bajaruvchi shaxslardan biriga (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202; 410-moddalari).

14.2 Ayollarning mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlarini ta'minlash maqsadida **“Tomonlar”** Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi konvensiyalariga qat'iy rioya etish majburiyatini oladilar:

- “Majburiy mehnat to'g'risida” 29-son (1930-y.);
- “Erkaklar va ayollar teng qiymatdagi ish uchun teng haq to'lash to'g'risida” 100-son (1951-y.);
- “Onalikni muhofaza qilish to'g'risida” 103-son (1952-y.);
- “Majburiy mehnatni tugatish to'g'risida” 105-son (1957-y.);
- “Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risida” 111-son (1958-y.).

14.3 “Jamiyat” quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

14.3.1 Создать возможности для повышения квалификации и реализации права женщин на дополнительное образование.

14.3.1 Ayollarning qo'shimcha ma'lumot olish bo'yicha huquqlarini amalga oshirish va malakasini oshirishga imkoniyat yaratish.

14.4 “Ish beruvchi” quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

14.4.1 **“Ish beruvchi”** homilador ayollarni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 403-moddasiga muvofiq kunlar bilan ta'minlasht.

14.4.2 Ikki yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylikda beriladi, ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Ikki yoshga to'lmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga ko'ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo'shib berilishi yoxud ish kunining (smenaning), shu jumladan jamlangan holda tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko'chirilishi mumkin (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 407-moddasi).

14.4.3 Mehnatidan vaqtincha foydalana olmaydigan ishlovchi ayollarga, ularning roziligi bilan, ushbu davr uchun ishga joylashishda yordam (ko'maklashish) ko'rsatilgan holda ish haqi saqlanmagan ta'til berish (**“Jamiyat”** imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda).

14.4.4 Homilador ayollarni va 3 yoshgacha bo'lgan bolasi bor ayollarni umumiy ish vaqti 8 soatdan ortiq bo'lgan tartib bo'yicha ishga jalb qilmaslik.

14.4.5 2 yoshgacha bolasi bo'lgan ayollarni yoki ota-onalardan birini (vasiyni) yoki homilador ayollarni osonroq ishga o'tkazishda oldingi ish joyidagi o'rtacha oylik ish haqini saqlab qolish. (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 280; 281; 394; 395-moddalari).

14.4.6 Oliy Majlisning 2021-yil 28-maydagi “2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida”gi SQ-297-IV-son qarori ijrosini ta'minlashga ko'maklashish.

14.5 “Kasaba uyushmasi qo'mitasi” quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

14.5.1 Ayollar mehnatini yaxshilash uchun shart-sharoitlar yaratishga yordamlashish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va ayollar salomatligini muhofaza qilishga qaratilgan **“Jamiyat”** ijtimoiy dasturlarini amalga oshirishda **“Jamiyat”**ga ko'maklashish.

14.6 “**Tomonlar**” quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmalariga oladilar:

14.6.1 O‘zbekiston Respublikasining “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi 2019 yil 02-sentabrdagi 562-son-O‘RQ Qonuniga muvofiq quyidagi kafolatlarga rioya etish va imtiyozlar berish:

14.6.2 “**Jamiyat**” va uning tarkibiy bo‘linmalarining vakolatli shaxsiga xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta‘minlash bo‘yicha mas‘uliyat yuklash.

14.6.3 Ishga qabul qilish va martabasi oshishida ayollar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish.

14.6.4 Ayollar va erkaklar o‘rtasidagi ish haqi tengsizligini bartaraf etish.

14.6.5 O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentabrdagi “ Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-562-son Qonuniga muvofiq kafolatlarga rioya etish va imtiyozlar berish.O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentabrdagi “ Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-562-son Qonuniga muvofiq kafolatlarga rioya etish va imtiyozlar berish.

15. YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR.

15.1 Yosh mutaxassislarining “**Jamiyat**” faoliyati va rivojlanishida yanada samarali ishtirok etishi, shuningdek, yoshlarni ijtimoiy himoya qilish masalalarini kompleks hal etish uchun “**Tomonlar**” quyidagilarga kelishib oldilar:

15.1.1 Ishga joylashishning minimal yoshiga qat‘iy rioya qilish va bolalar mehnatining eng yomon shakllarining oldini olish bo‘yicha Xalqaro Mehnat Tashkilotining quyidagi Konventsiyalariga muvofiq maqsadli ishlarni amalga oshirish:

- “Ishga qabul qilishning eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 183-son (1973-y.) ;

- “Bolalar mehnatining eng yomon shakllarini taqiqlash va ularga barham berish bo‘yicha zudlik bilan chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 182-son (1999-y.).

15.1.2 Yoshlar bilan ishlash bo‘yicha kompleks Dastur va uni amalga oshirish bo‘yicha chora-tadbirlar ishlab chiqish.

15.1.3 Yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan Dastur ijrosini ta‘minlashda faol ishtirok etish.

15.1.4 Yosh mutaxassislar kengashini tuzish.

15.1.5 Yosh ishchilar va mutaxassislar o‘rtasida kasbiy mahorat tanlovlarini o‘tkazish va boshqalar;

15.1.6 Yosh xodimlarning madaniy-ma‘rifiy tadbirlarda, kasb mahorati tanlovlarida faol ishtirok etishini ta‘minlash.

15.1.7 Yosh oilalar a‘zolaridan “**Xodimlar**” ni har tomonlama qo‘llab-quvvatlash.

15.2 Mazkur “**Shartnoma**” shartlarini bajarish maqsadida:

15.2.1 Shu jumladan 30 yoshgacha bo‘lgan “**Xodimlar**” yosh hisoblanadi;

15.2.2 Oliy va o‘rta maxsus ma‘lumotga ega bo‘lgan, o‘z mutaxassisligi bo‘yicha birinchi marta “**Jamiyat**” bilan mehnat shartnomasi tuzgan va oliy o‘quv yurtini tamomlagandan keyin 3 yil ishlagan “**Xodimlar**” yosh mutaxassislar hisoblanadi;

15.2.3 Har birining yoshi 30 yoshdan oshmagan, birinchi marta ro‘yxatga olingan er-xotinlar, yosh oilalar deb tan olinadi.

15.3 “**Tomonlar**” Mehnat kodeksida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya qilish va imtiyozlar berish majburiyatini oladi:

15.3.1 18 yoshga to'lmagan **“Xodimlar”** uchun (118; 129; 227; 228; 234; 360; 411; 412; 413; 414; 415; 416; 417; 418; 419; 420; 421; 422-moddalari).

15.3.2 Mehnatni o'qish bilan birlashtirgan **“Xodimlar”** uchun (167; 227, 228; 280; 383; 384; 385; 386-moddalari).

15.3.3 Ta'lim muassasalarini tamomlagan **“Xodimlar”** uchun (68, 103-moddalari).

15.3.4 Talabalarning ishlab chiqarish amaliyotini rahbarlik uchun yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb qilish va yoshlarni ishga qabul qilishda murabbiylar tayinlanishini ta'minlash.

15.4 **“Jamiyat” quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:**

15.4.1 O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat sharoitlari sohasida qo'shimcha imtiyozlar berish va ularni **“Jamiyat”** ning DSDSda sog'lomlashtirishni amalga oshirish.

15.4.2 O'rta maxsus ta'lim muassasalarida yosh mutaxassislarni maqsadli tayyorlashni amalga oshirish.

15.4.3 Davlat grantlari asosida o'qigan va oliy ta'lim muassasalarini tamomlagan kundan e'tiboran uch oy ichida yo'llanma bo'yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta'lim muassasalarining bitiruvchilarini, tegishli ta'lim muassasalarini tamomlagan kundan e'tiboran bir yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo'yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va oliy ta'lim muassasalarining bitiruvchilarini ishga qabul qilishda dastlabki sinov o'rnatilishiga yo'l qo'ymaslik uchun jamoatchilik nazoratini o'tkazish (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasi).

15.4.4 Umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va oliy ta'lim muassasalarining bitiruvchilarini, hamda davlat grantlari asosida o'qigan va oliy ta'lim muassasalarini tamomlagan kundan e'tiboran uch oy ichida yo'llanma bo'yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta'lim muassasalarining bitiruvchilarini; tegishli ta'lim muassasalarini tamomlagan kundan e'tiboran bir yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo'yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va oliy ta'lim muassasalarining bitiruvchilarini **“Ish beruvchi”** tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to'g'risida **“Ish beruvchi”** mahalliy mehnat organiga xabar bergan holda jamoatchilik nazoratini o'tkazish (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasi).

15.5 **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi” quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:**

15.5.1 Ishlayotgan yoshlarning ijtimoiy huquqlari va kafolatlarini himoya qilishni takomillashtirish uchun normativ-huquqiy bazadan foydalanish.

15.5.2 yoshlarni kasaba uyushmalari faoliyatiga jalb etish ishlarini olib borish, jamiyat hayotidagi faol ishtirokini tizimli rag'batlantirishni amalga oshirish.

15.5.3 O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarini tamomlagandan so'ng **“Jamiyat”** ga ishga qabul qilingan **“Xodimlar”** ning mehnat shartnomalari tuzilishi va **“Shartnoma”** bilan tanishishi ustidan nazoratni ta'minlasin.

15.5.4 Tushuntirish ishlarini tashkil etish orqali yosh **“Xodimlar”** ni ish joylariga biriktirilishini ta'minlash bo'yicha ishlarni amalga oshirish.

15.5.5 Ishga qabul qilingan yosh mutaxassislarning o'sishi va malakasining yanada oshishini monitoring qilish.

16. MEHNAT NIZOLARNI HAL ETISH.

16.1 **“Ish beruvchi”** va **“Xodim”** o'rtasidagi mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa hujjatlarni qo'llash, **“Shartnoma”** da nazarda tutilgan mehnat sharoitlari bo'yicha kelishmovchiliklar – Mehnat nizolarini ko'rib chiqish uchun **“Jamiyat”** da mehnat nizolari bo'yicha komissiyasi tuziladi. (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 547-moddasi).

16.2 Mehnat nizolari bo'yicha komissiyasi teng huquqli asosda **“Jamiyat”** va **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** ning teng miqdordagi vakillaridan 5 kishidan iborat tarkibda tuziladi. Mehnat nizolari bo'yicha komissiyasining vakolat muddati 3 yil (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 547-moddasi).

16.3 Mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** dan bo'lgan a'zolari tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasining qarori bilan, **“Jamiyat”** ning vakillari bo'lgan komissiya a'zolari esa – uning buyruq'i bilan tasdiqlanadi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 547-moddasi 6-qismi).

16.4 Mehnat nizolari bo'yicha komissiya yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish bo'yicha boshlang'ich organ hisoblanadi va yakka tartibdagi mehnat nizosini xodim ariza bergan kundan e'tiboran o'n kalendar kun ichida ko'rib chiqishi shart. **“Xodim”** mehnat nizolari bo'yicha komissiyaga o'z huquqi buzilganligi to'g'risida bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan e'tiboran olti oylik muddat ichida murojaat qilishi mumkin (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 554-moddasi 1-qismi).

16.5 Mehnat nizolari bo'yicha komissiya yakka tartibdagi mehnat nizosini **“Xodim”** ariza bergan kundan e'tiboran o'n kalendar kun ichida ko'rib chiqishi shart (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 551-moddasi).

16.6 Mehnat nizosi ariza bergan **“Xodim”** yoki uning vakili ishtirokida ko'rib chiqiladi. **“Xodim”** yoki uning vakili yo'qligida mehnat nizosini ko'rib chiqishga faqat **“Xodim”** ning yozma arizasi asosida yo'l qo'yiladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 551-moddasi 3-qismi).

16.7 Mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning qarori ustidan manfaatdor **“Xodimlar”** komissiya qarorining ko'chirma nusxasi o'ziga topshirilgan kundan e'tiboran 10 kunlik muddatda sudga shikoyat qilishi mumkin (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 556-moddasi).

16.8 Yakka tartibdagi mehnat nizosini bevosita ko'rib chiqish va ishni ko'rib chiqishga tayyorlash davrida mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning a'zolari bo'lgan **“Xodimlar”** o'rtacha ish haqi saqlangan holda mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etiladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 557-moddasi).

17. IJTIMOY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA QILISH

17.1 **“Ish beruvchi”** va **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** o'z munosabatlarini ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o'zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillari asosida hamda Konstitutsiya, Mehnat kodeksi, **“Kasaba uyushmalari to'g'risida”**gi Qonuniga (2019-yil 6-dekabrda O'RQ-588-sonli) va O'zbekiston Respublikasining boshqa amaldagi me'yoriy-huquqiy hujjatlariga muvofiq quradi.

17.2 **“Jamiyat”** **“Kasaba qo'mitasi”** ni **“Jamiyat”** mehnat jamoasining vakillik organi deb e'tirof etadi va unga ustav faoliyatini amalga oshirishda yordam beradi.

17.3 **“Jamiyat”** **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** a'zolari mehnat jamoasi a'zolari bo'lib, **“Jamiyat”** da mavjud bo'lgan barcha imtiyozlardan foydalanish huquqiga ega. (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 45-moddasi, 2019-yil 6-dekabrda **“Kasaba uyushmalari to'g'risida”**gi O'RQ-588-sonli Qonuning 18-moddasi).

17.4 **“Jamiyat”** ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha doimiy komissiya a'zolarini, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarini va mehnat bo'yicha nizolar komissiyasi a'zolarini ishchilar vakillari sifatida tan oladi.

17.5 **“Ish beruvchi”** **“Xodimlar”** ning yozma arizalari asosida **“Jamiyat”** hisob bo'limi orqali har oy 1% miqdorida kasaba uyushmasiga a'zolik badallarini ushlab qolishni amalga oshiradi va ularni o'z vaqtida va to'liq hajmda **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** hisob-kitob raqamiga o'tkazib beradi.

17.6 **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** ga ushlab qolingani a'zolik badallarini o'tkazish byudjetga va byudjetdan tashqari fondlarga majburiy to'lovlarni to'lash bilan bir vaqtda amalga oshiriladi.

17.7 A'zolik badallari bir oydan ortiq muddatga o'tkazilmagan taqdirda, **“Ish beruvchi”** aybdor mansabdor shaxsga nisbatan intizomiy jazo choralari qo'llanilishini kafolatlaydi.

17.8 **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** ga o'z faoliyati uchun zarur bo'lgan, aloqa vositalari, mebellar, kompyuter texnikasi bilan jihozlangan binolardan tekin foydalanishni ta'minlaydi va engil avtomobil

transportini tekin foydalanishga ajratadi. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 45-moddasi, 2019-yil 6-dekabrda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida” gi O‘RQ-588-sonli Qonuning 18-moddasi).

17.7 “Ish beruvchi” quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

17.7.1 “**Kasaba uyushmasi qo‘mitasi**” ning “**Xodimlar**” ning vakillik organi sifatidagi huquqlariga amal qiladi va uning faoliyatiga ko‘maklashadi. “**Xodimlar**” ning manfaatlariga daxldor qarorlar qabul qilish uchun “**Kasaba uyushmasi qo‘mitasi**” bilan maslahatlashuvlar o‘tkazadi va qonun va mahalliy normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda esa ularning roziligini olish. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 45-moddasi 1,2,3-qismlari).

17.7.2 O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 45-moddasi va 2019-yil 6-dekabrda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida” gi O‘RQ-588-sonli Qonuning 18-moddasiga muvofiq, xodimlarning vakili bo‘lgan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan shaxslarga ish vaqtida xodimlarning manfaatlarini ifodalash hamda himoya qilish majburiyatlarini bajarish uchun o‘rtacha ish haqi saqlangan holda vaqt berish.

17.7.3 Kasaba uyushmalari organlarining a‘zolari ishlab chiqarishdagi ishidan kasaba uyushmalari tomonidan chaqiriladigan qurultoylarda, konferensiyalarda delegat sifatida, shuningdek kasaba uyushmalarining plenumlari va rayosatlarida ishidan ishtirok etish vaqtiga ozod qilinib, ularga “**Kasaba uyushmasi qo‘mitasi**” ning mablag‘lari hisobidan o‘rtacha ish haqi miqdorida haq to‘lash. (2019-yil 6-dekabrda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida” gi O‘RQ-588-sonli Qonuning 15-moddasi).

17.7.4 Mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazoratni amalga oshirish, “**Xodimlar**” ning huquqiy bilimini oshirishga ko‘maklashish. (2019-yil 6-dekabrda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida” gi O‘RQ-588-sonli Qonuning 1-qism 11-moddasi).

17.7.5 “**Jamiyat**” da ma‘naviy-ma‘rifiy va madaniy-ma‘rifiy faoliyatni rivojlantirishni tashkil etaish, turli tadbirlarni ishlab chiqish va ularning amalga oshirilishini ta‘minlash.

17.8 Kasaba uyushmalari organlariga saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi oqibatida ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan “**Xodimlar**” ga “**Ish beruvchi**” ularning saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolatlari tugaganidan keyin avvalgi ishi (lavozimi) bilan ta‘minlashga, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmaganda esa boshqa teng ish (lavozim) bilan yoki “**Xodim**” roziligi bilan ta‘minlashga majburdir.

17.9 Kasaba uyushmasi organlariga saylangan xodimlarga tegishli ish (lavozim) berish imkoniyati bo‘lmagan taqdirda, ular qonun hujjatlarida yoki jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida nazarda tutilgan imtiyozlardan foydalanadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 44-moddasi).

18 “SHARTNOMA” NING BAJARILISHINI NAZORAT QILISH.

18.1 Mazkur “**Shartnoma**” ni yangi yoki o‘zgartirish tashabbuskori har qanday “**Tomonlar**” bo‘lishi mumkin, bu haqda tashabbus ko‘rsatgan “**Tomon**” boshqa “**Tomon**” ga yozma xabar yuborishi lozim. Yangi “**Shartnoma**” ni tuzish bo‘yicha muzokaralar boshlanganligi to‘g‘risida xabar oldingi “**Shartnoma**” ning amal qilish muddati tugashidan uch oy oldin yuborilishi lozim (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 60-moddasi).

Mazkur “**Shartnoma**” ni yangi yoki o‘zgartirish tashabbuskori har qanday “**Tomonlar**” bo‘lishi mumkin, bu haqda tashabbus ko‘rsatgan “**Tomon**” boshqa “**Tomon**” ga yozma xabar yuborishi lozim. Yangi “**Shartnoma**” ni tuzish bo‘yicha muzokaralar boshlanganligi to‘g‘risida xabar oldingi “**Shartnoma**” ning amal qilish muddati tugashidan uch oy oldin yuborilishi lozim (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 60-moddasi).

18.2 Jamoaviy muzokaralar boshlanishi to‘g‘risida bildirishnoma olgan “**Tomon**” yetti kunlik muddatda jamoaviy muzokaralarga kirishishi shart (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 61-moddasi).

18.3 Muzokaralar o‘tkazish va yangi “**Shartnoma**” loyihagini tayyorlash yoki amaldagi “**Shartnoma**” ga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish yoki yuzaga kelgan masalalarni tezkor hal etish va “**Shartnoma**” ning bajarilishini nazorat qilish “**Xodimlar**” va “**Ish beruvchi**” ning teng miqdordagi vakillaridan iborat

ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha doimiy ishlaydigan ikki tomonlama komissiya tomonidan amalga oshiriladi. **“Tomonlar”** ning har biridan bo'lgan vakillarning son jihatidan tarkibi **“Ish beruvchi”** ning ularga **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** bilan kelishuviga ko'ra belgilanadi va har tomondan o'n nafar vakilni tashkil etadi. Komissiya o'z ishida mazkur komissiya to'g'risidagi Nizomga amal qiladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 49, 62-moddasi).

18.4 Muzokaralarda ishtirok etayotgan **“Tomonlar”** ga yangi **“Shartnoma”** mazmunini tashkil etuvchi masalalarni, amaldagi kelishuvga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish bo'yicha takliflarni tanlash va muhokama qilishda to'liq erkinlik beriladi.

18.5 Agar jamoaviy muzokaralar jarayonida jamoaviy muzokaralar **“Tomonlar”** i muzokaralar predmeti bo'lgan ayrim masalalar yuzasidan kelishuvga erisha olmagan bo'lsa, ular ixtiloflarga sabab bo'lmagan masalalarga doir kelishuvni rasmiylashtiradi va bir vaqtning o'zida kelishuvga erishib bo'lmagan masalalar bo'yicha ixtiloflar bayonnomasini tuzadi.

Agar jamoaviy muzokaralar jarayonida muzokaralar predmeti bo'lgan barcha masalalar yuzasidan kelishilgan qaror qabul qilinmagan bo'lsa ham muzokaralar **“Tomonlar”** i ixtiloflar bayonnomasini tuzadi.

Ixtiloflar bayonnomasida **“Tomonlar”** ning ixtiloflarni bartaraf etish uchun zarur bo'lgan choralar va jamoaviy muzokaralarni qayta tiklash muddatlari to'g'risidagi kelishib olingan takliflari ko'rsatiladi.

“Tomonlar” jamoaviy muzokaralarni qayta tiklash chog'ida hal qila olmagan ixtiloflarni hal etishga (tartibga solishga) doir nizolar Mehnat kodeksida jamoaviy mehnat nizolarini hal etish uchun belgilangan tartibda ko'rib chiqiladi.

18.6 **“Tomonlar”** yiliga bir marta ushbu **“Shartnoma”** ning bajarilishini tekshirish majburiyatini oladilar, natijalar har yili keyingi yilning mart oyidan kechiktirmay har ikki **“Tomon”** vakillaridan iborat komissiya tomonidan umumlashtiriladi va natijalari mehnat jamoasining umumiy yig'ilishda (konferentsiya) ko'rib chiqiladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 79-moddasi).

18.7 **“Tomonlar”**: tarmoq (tarif), hududiy va hududiy-tarmoqli shartnomalarni tan oladilar va ularga bajarish majburiyatini oladilar. Agar ushbu kelishuvlarning **“Tomonlar”** i ularga sezilarli o'zgartirishlar kiritisa, **“Jamiyat”** va **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** ushbu **“Shartnoma”** ga tegishli o'zgartirish va qo'shimchalar to'g'risida 15 kun ichida muzokaralar olib borish majburiyatini oladi.

18.8 **“Tomonlar”** ushbu **“Shartnoma”** da aks ettirilgan manfaatlarini yangi **“Shartnoma”** bo'yicha barcha shartlar va majburiyatlarni majburiy bajarish sharti bilan amalga oshirish mumkinligiga kelishib oldilar.

18.9 **“Shartnoma”** loyahasini ma'qullash bo'yicha konferentsiya o'tkazilishidan oldin **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** o'z loyahasini yuqori turuvchi kasaba uyushma organiga (tarmoq kasaba uyushmasi vakolatxonasiga) yoki yurudik firmasiga ekspertizadan o'tkazish uchun kiritadi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 69-moddasi).

18.10 **“Tomonlar”** imzolaganidan keyin bir oy ichida ushbu **“Shartnoma”** ko'paytiriladi va **“Jamiyat”** ning barcha tarkibiy bo'linmalariga yuboriladi. Shartnoma tuzuvchi **“Tomonlar”** ushbu **“Shartnoma”** **“Jamiyat”** bo'linmalarining barcha jamoalariga etkazilishini ta'minlaydi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 78-moddasi).

18.11 **“Ish beruvchi”** bir hafta muddatda **“Shartnoma”** ni bajarishdagi mavjud kamchiliklar to'g'risida **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** ning taqdimnomalarini ko'rib chiqadi va yozma ravishda asoslantirilgan javob beradi, **“Shartnoma”** majburiyatlarni bajarmaganlikda aybdor bo'lgan shaxslarga nisbatan choralar ko'riladi.

18.12 **“Ish beruvchi”** ning **“Shartnoma”** ni tuzish, unga o'zgartirish yoki qo'shimcha kiritish bo'yicha muzokaralarda qatnashishdan bosh tortish yoki uning talablariga rioya qilmaslik bilan bog'liq harakatlari mehnat qonunchiligini buzish deb topiladi va qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka sabab bo'ladi.

18.13 **“Shartnoma”** ga uning amal qilish muddati davomida yoki yangi muddatga uzaytirilganda kiritilgan o‘zgartirish va qo‘shimchalar qo‘shimcha shartnoma shaklida alohida hujjat bilan rasmiylashtiriladi va ushbu **“Shartnoma”** ning ajralmas qismi hisoblanadi.

18.14 **“Shartnoma”** ga ilovalar uning ajralmas qismi hisoblanadi.

18.15 Mazkur **“Shartnoma”** ni **“Tomonlar”** imzolagandan so‘ng, uni yuqori tarmoq kasaba uyushma organiga ro‘yxatdan o‘tkazish uchun taqdim etadilar.

19 “SHARTNOMA” BO‘YICHA MAJBURIYATLARNI BUZGANLIK YOKI BAJARMAGANLIK UCHUN JAVOBGARLIK.

19.1 **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** **“Ish beruvchi”** tomonidan mazkur **“Shartnoma”** shartlarini buzuvchi qaror qabul qilingan taqdirda, bir hafta muddatda ko‘rib chiqiladigan ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish bo‘yicha taklif kiritishga haqli. **“Ish beruvchi”** **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ning ushbu talablarini qondirishdan bosh tortsa yoki belgilangan muddatda kelishuvga erishilmasa, kelishmovchiliklar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ko‘rib chiqiladi (2019-yil 6-dekabrda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi O‘RQ-588-sonli Qonuning 46-moddasi).

19.2 Mazkur **“Shartnoma”** shartlarini bajarmaganlik yoki lozim darajada bajarmaganlik to‘g‘risidagi **“Tomonlar”** dan har qandayining arizalari boshqa **“Tomon”** tomonidan ikki hafta ichida ko‘rib chiqiladi.

19.3 **“Shartnoma”** bo‘yicha majburiyatlarni buzganlikda yoki bajarmaganlikda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida va mazkur **“Shartnoma”** da belgilangan tartibda javobgar bo‘ladilar.

1-sonli Ilova

«Kelishilgan»
«Ammofos-Maxam»
Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi
_____ M.M. Gulomova
«__» _____ 20__ yil

«Tasqidayman»
«Ammofos-Maxam»
Boshqaruv Raisi
_____ A.T. Tursunov
«__» _____ 20__ yil

**«AMMOFOS-MAXAM» AJ
ISHCHI - XODIMLARI UCHUN
ICHKI MEHNAT TARTIB QOIDALARI**

1. Umumiy qoidalar

1.1 O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksiga muvofiq qonun hujjatlarida belgilangan tartibda har bir fuqaro ishlash, erkin ish tanlash, adolatli mehnat sharoitlariga, ishsizlikdan himoyalash huquqiga ega.

1.2 Ichki mehnat tartib qoidalari (keyingi o‘rinlarda **“Qoidalar”** deb yuritiladi) mehnat qonunchiligiga muvofiq **“Xodimlar”** ni ishga qabul qilish va mehnat shartnomasini bekor qilish tartibini, mehnat shartnomasi taraflarining huquqlari, majburiyatlari va javobgarliklari, ish vaqti, dam olish vaqtlari, **“Xodimlar”** ga nisbatan qo‘llaniladigan rag‘batlantirish va jarimalar, shuningdek **“Ish beruvchi”** bilan mehnat munosabatlarini tartibga solish bilan bog‘liq boshqa masalalarni tartibga soluvchi asosiy lokal hujjatdir (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 296-moddasi).

1.3 **“Qoidalar”** va ular tasdiqlangan kundan boshlab **“Jamiyat”** da kuchga kiradi va qo‘llaniladi va bekor qilinmaguncha yoki yangilari bilan almashtirilgunga qadar amal qiladi.

1.4 **“Xodimlar”** va **“Ish beruvchi”** uchun ushbu **“Qoidalar”**ga rioya qilish majburiyat bo‘lib, unga rioya qilmaslik qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortish uchun asos bo‘lishi mumkin.

2. MEHNAT SHARTNOMASINI TUZISH, O‘ZGARTIRISH, BEKOR QILISH TARTIBI.

2.1 Ishga qabul qilish tuzilgan mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladi.

2.2 Mehnat shartnomasi **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o‘rtasidagi taraflarning o‘zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi kelishuv bo‘lib, unga muvofiq **“Xodim”** **“Ish beruvchi”** ning manfaatini ko‘zlab, ushbu kelishuvda belgilangan mehnat vazifasini uning rahbarligi va nazorati ostida shaxsan bajarish, ichki mehnat tartibiga rioya etish majburiyatini, **“Ish beruvchi”** esa **“Xodim”** ga shartlashilgan mehnat vazifasi bo‘yicha ish berish, **“Xodim”** ga ish haqini o‘z vaqtida hamda to‘liq miqdorda to‘lash, mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va ushbu **“Qoidalar”** da nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ta‘minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 103-moddasi).

2.3 Ishga qabul qilish **“Ish beruvchi”** ga to‘g‘ridan-to‘g‘ri murojaat qilish (zarur hollarda, **“Jamiyat”** tomonidan belgilangan tartibda tanlov asosida) yoki davlat organlarining yo‘llanmasi bilan amalga oshiriladi.

2.4 O‘n olti yoshdan boshlab ishga qabul qilish yo‘l qo‘yiladi.

Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta‘lim maktab, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘lim muassasalarining, kasb-hunar maktablarining, kollejlari va texnikumlarning o‘quvchilarini ularning sog‘lig‘iga hamda ma‘naviy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, o‘qitish jarayonini buzmaydigan yengil mehnatni o‘qishdan bo‘sh vaqtida bajarishi uchun ishga qabul qilishga - ular o‘n besh yoshga to‘lishi bilan ota-onadan birining (ota-onasining o‘rnini bosuvchi shaxsning) yozma roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni ishga qabul qilish va ularning mehnatini qo‘llash O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 412-moddasida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda amalga oshiriladi.

2.5 Ishga qabul qilish chog‘ida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni taqdim etadi:

- pasportni yoki uning o‘rnini bosuvchi hujjatni yoki identifikatsiyalovchi ID-kartani, o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar esa tug‘ilganlik to‘g‘risidagi guvohnomani yoki identifikatsiyalovchi ID-kartani;
- oxirgi ish joyi bo‘yicha tasdiqlangan qog‘oz shaklidagi mehnat daftarchasini yoki oxirgi ish joyidan tasdiqlangan elektron mehnat daftarchasidan ko‘chirmani, bundan birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar mustasno. O‘rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasining o‘rniga asosiy ish joyidan olingan belgilangan namunadagi ma‘lumotnomani taqdim etadilar;
- harbiy xizmatdagilar yoki chaqiriluvchilar uchun tegishli ravishda harbiy guvohnomani yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

- oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni, ushbu ishni bajarish uchun faqat maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan shaxslar qo'yilishi mumkin bo'lsa, o'sha ishga kirish chog'ida ushbu ishni bajarish huquqiga doir guvohnomani (sertifikatni) yoki boshqa tegishli hujjatni;
- ushbu ishni bajarish uchun faqat maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan shaxslar qo'yilishi mumkin bo'lsa, o'sha ishga kirish chog'ida ushbu ishni bajarish huquqiga doir guvohnomani (sertifikatni) yoki boshqa tegishli hujjatni;
- soliq to'lovchining identifikatsiya raqamini (STIR);
- jamg'arib boriladigan pensiya daftarchasini, birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar bundan mustasno.

Yuqoridagilarga qo'shimcha ravishda quyidagilar taqdim etiladi:

- Mehnat kodeksining 360-moddasida ko'rsatilgan shaxslar tomonidan - tibbiy ko'rik natijalari to'g'risidagi hujjat (ma'lumotnoma xulosasi).
- o'n olti yoshga to'lmagan shaxslar tomonidan - ota-onadan birining yoki ularning o'rni bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi;
- ilmiy darajalar va ilmiy unvonlar to'g'risidagi diplomlar, mualliflik guvohnomalari, ilmiy ishlar va ixtirolar ro'yxatlari va boshqalar, ilmiy va ijodiy **"Xodimlar"** ning qonun hujjatlariga muvofiq nashrlari nusxalari;
- chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar tomonidan - yashash guvohnomasi.

Ishga kirish chog'ida ariza beruvchidan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida, shuningdek boshqa qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi.

Ishga kirish uchun ariza bergan shaxsning pasporti yoki shaxsini tasdiqlovchi boshqa hujjati haqiqiy bo'lmasa, ishga qabul qilish rad etilishi mumkin.

2.6 Ishga quyidagi hollarda qabul qilish taqiqlanadi:

- ushbu **"Qoidalar"** ning 2.5-bandida nazarda tutilgan hujjatlari bo'lmagan shaxslar;
- qonun hujjatlarida tibbiy ko'rikdan o'tish shart bo'lgan hollarda tibbiy ko'rikdan o'tmagan shaxslar, shuningdek, tibbiy xulosaga ko'ra, sog'lig'ining holati bo'yicha qarshi ko'rsatma bo'lgan ishga taqiqlangan ishchilar;
- sud hukmi bilan muayyan lavozimlarni egallash yoki ishda bajarishi taqiqlangan muayyan faoliyat bilan shug'ullanish huquqidan mahrum etilgan shaxslar:
- o'zaro yaqin qarindosh yoki quda tomondan qarindosh bo'lgan shaxslarning (ota-ona, aka-ukalar, opa-singillar, o'g'illar, qizlar, er-xotin, shuningdek er-xotinlarning ota-onasi, aka-ukalari, opa-singillari va farzandlari), agar ularning birga xizmat qilishi ulardan birining ikkinchisiga bevosita bo'ysunishiga yoki uning nazorati ostida bo'lishiga bog'liq bo'lsa taqiqlanadi;
- qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

2.7 Ishga joylashish uchun ariza bergan shaxsga ish beruvchi vakolat bergan mansabdor shaxslar bilan mehnat shartnomasini muzokara qilish uchun shart-sharoitlar yaratilishi kerak.

2.8 Mehnat shartnomasi taraflari o'rtasida kelishuv bo'yicha muzokaralar davomida quyidagilar aniqlanadi:

- ish joyi;
- mehnat vazifasi — muayyan kasb, mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha ish, shuningdek **"Xodim"** ga topshiriladigan ishning aniq turi;
- ishning boshlanish sanasi - **"Xodim"** mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ishni bajarishga kirishishi kerak bo'lgan kalendar sana;
- mehnatga haq to'lash shartlari (shu jumladan **"Xodim"** ning tarif stavkasi yoki maosh miqdori, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va rag'batlantiruvchi to'lovlar);
- **"Xodim"** bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan taqdirda mehnat shartnomasining muddati, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga yoki boshqa qonunlarga muvofiq muddatli shartnomani tuzish uchun asoslar;
- ish vaqti va dam olish vaqti rejimi;
- ish joyidagi mehnat sharoitlarining xususiyatlari ko'rsatilgan holda normal sharoitlardan farq qiladigan sharoitlardagi ish uchun kafolatlar va kompensatsiyalar, agar xodim mazkur ishga qabul qilinayotgan bo'lsa;

- zarur bo'lgan hollarda ishning xususiyatini belgilaydigan shartlar (ko'chma, sayyor, yo'ldagi, ishning boshqa xususiyati);
- mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda boshqa shartlar.

Mehnat shartnomasini tuzishda qo'shimcha shartlar nazarda tutilishi mumkin:

- ish joyini aniqlashtirish (tarkibiy bo'linma va uning joylashgan eri ko'rsatilgan holda) va (yoki) ish joyi to'g'risida;
- ishga qabul qilish chog'idagi dastlabki sinov haqida;
- bir necha kasbda (lavozimda) ishlashlik to'g'risida;
- davlat sirlarini va qonun bilan qo'riqlanadigan boshqa sirni oshkor qilmaslik haqida;
- agar o'qitish **“Ish beruvchi”** ning mablag'lari hisobidan olib borilgan bo'lsa, xodimning o'qishdan keyin shartnomada belgilangan muddatdan kam bo'lmagan muddatni ishlab berish majburiyati to'g'risida;
- **“Xodim”** ni qo'shimcha sug'urta qilish turlari va shartlari haqida;
- **“Xodim”**ga va uning oila a'zolariga taqdim etiladigan ijtimoiy-maishiy sharoitlar to'g'risida;
- **“Xodim”** ning ish sharoitlariga nisbatan qo'llaniladigan **“Xodim”** ning va **“Ish beruvchi”** ning mehnat to'g'risidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan huquqlari va majburiyatlarini aniqlashtirish haqida.

2.9 Mehnat shartnomasi tuziladi:

- nomuayyan muddatga;
- 3 yildan ko'p bo'lmagan muayyan muddatga (muddatli mehnat shartnomasi).

Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati shartlashilmagan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Muddatli mehnat shartnomasi tuziladi:

- mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq ish joyi o'zida saqlanib qoladigan, yo'q bo'lgan **“Xodim”** ning majburiyatlarini bajarish vaqtiga;
- vaqtinchalik (ikki oygacha) ishlarni bajarish vaqtiga;
- tabiiy sharoitlar tufayli ish faqat muayyan davr (mavsum) ichida amalga oshirilishi mumkin bo'lganda mavsumiy ishlarni bajarish uchun;
- ishning tamomlanishi aniq sana bilan belgilanishi mumkin bo'lmagan hollarda, muddatli xususiyatga ega bo'lgan, oldindan belgilangan ishlarni bajarish uchun qabul qilinadigan shaxslar bilan.

Muddatli mehnat shartnomasi Mehnat kodeksiga yoki boshqa qonunga muvofiq o'zga hollarda ham tuzilishi mumkin.

2.10 Har bir ishga qabul qilinayotgan **“Xodim”** (shuningdek o'rindoshlar) bilan mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo'lgan kamida 2 nusxada yozma shaklda tuzilib, ularning har biri taraflar tomonidan imzolanadi.

Mehnat shartnomasining har bir nusxasi **“Xodim”** ning va **“Ish beruvchi”** ning ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning imzolari bilan mustahkamlanadi va uning imzosi **“Jamiyat”** muhri bilan tasdiqlanadi.

Mehnat shartnomasining bir nusxasi **“Xodim”** ga beriladi, boshqasi **“Ish beruvchi”** da saqlanadi. Mehnat shartnomasining nusxasi **“Xodim”** tomonidan olinganligi **“Ish beruvchi”** da saqlanadigan mehnat shartnomasi nusxasidagi **“Xodim”** mehnat shartnomasining nusxasini olganligi to'g'risidagi alohida imzosi bilan tasdiqlanadi.

2.11 Ishga qabul qilish **“Ish beruvchi”** ning buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun **“Xodim”** bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'ladi.

“**Xodim**” ni ishga qabul qilish to‘g‘risidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga qat‘iy muvofiq ravishda chiqariladi va ish haqiqiy boshlangan kundan boshlab uch kun ichida “**Xodim**” ga imzosi olingan holda e‘lon qilinadi.

Ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ruxsati bilan “**Xodim**” ni haqiqatda ishga qo‘yish, ishga qabul qilish lozim darajada rasmiylashtirilganligidan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat‘i nazar, mehnat shartnomasini ish boshlangan kundan e‘tiboran tuzish deb hisoblanadi.

Mehnat shartnomasi “**Ish beruvchi**” va “**Xodim**” tomonidan imzolangan kundan e‘tiboran kuchga kiradi.

“**Xodim**” mehnat shartnomasida belgilangan sanadan e‘tiboran mehnat vazifalarini bajarishga kirishishi shart.

Agar mehnat shartnomasida ish boshlanadigan kun belgilanmagan bo‘lsa, “**Xodim**” shartnoma kuchga kirgan kundan keyingi ish kunida ishga kirishishi kerak.

2.12 “**Ish beruvchi**” ishga qabul qilishni rad etishga haqli emas:

- agar bunday rad etish “**Xodim**” ning ishbilarmonlik fazilatlarini bilan bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra yuzaga kelgan bo‘lsa;
- “**Ish beruvchi**” tomonidan ishga taklif etilgan shaxslarga;
- “**Ish beruvchi**” qonunga muvofiq mehnat shartnomasini tuzishi shart bo‘lgan shaxslar bilan (ish o‘rinlarining belgilangan eng kam soni hisobiga ishga yuborilgan shaxslarni, ish beruvchi alohida asoslar bo‘yicha mehnat shartnomasini bekor qilgan shaxslar bilan, ular qayta ishga qabul qilingan taqdirda va boshqalar);
- homiladorlik yoki farzandlar borligi bilan bog‘liq sabablarga ko‘ra;
- sudlanganligi, shu jumladan tugallangan va olib tashlangan sudlanganligi sababli shaxslarni, bundan qonunchilikda nazarda tutilgan hollar mustasno, yoki shaxslarni ularning yaqin qarindoshlari sudlanganligi, shu jumladan tugallangan sudlanganligi munosabati bilan;
- qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, “**Ish beruvchi**” tomonidan imzolangan ishga qabul qilishni rad etish sabablarining yozma asosini ishga qabul qilinishi rad etilgan shaxsning talabiga ko‘ra uch kunlik muddatda taqdim etishi shart.

Ishga qabul qilish noqonuniy rad etilgan taqdirda “**Xodim**” sudga shikoyat qilish huquqiga ega.

2.13 Ishga qabul qilish chog‘ida “**Ish beruvchi**” ishga kirayotgan “**Xodim**” ni oldindan (mehnat shartnomasi imzolanganigacha) quyidagilar bilan tanishtirishi shart:

- ushbu shaxs qaysi ishni bajarish uchun ishga qabul qilinayotgan bo‘lsa, o‘sha ishning mazmuni bilan;
- mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ish bajariladigan mehnat sharoitlari bilan;
- ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomasi, uning mehnat faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan boshqa ichki hujjatlar bilan;
- xavfsizlik texnikasi, ishlab chiqarish sanitariyasi, mehnat gigienasi, yong‘indan xavfsizligi qoidalari bilan.

2.14 Ishga birinchi marta kirayotgan va korxonada besh kundan ortiq ishlagan shaxslarga “**Ish beruvchi**” elektron mehnat daftarchasini rasmiylashtirilishi shart, o‘rindoshlik asosidagi ishchilar bundan mustasno. Kadrlar boshqarmasi xodimlari uch kundan kechiktirmay mehnat daftarchasiga tegishli yozuvni kiritishlari va “**Xodim**” ni T-2 shaxsiy kartasiga imzo qo‘ygan holda tanishtirishlari va mehnat daftarchasidagi yozuvga muvofiq unda yozuv qat‘iy ravishda kiritilishi shart.

2.15 Ishga qabul qilishda mehnat shartnomasida “**Xodim**” ning tayinlangan ishga muvofiqligini tekshirish uchun dastlabki sinovdan o‘tish sharti kelishib olinishi mumkin. Agar bunday kelishuv mavjud bo‘lmasa, “**Xodim**” dastlabki sinovsiz qabul qilingan deb hisoblanadi.

2.16 Dastlabki sinov muddati 3 oydan oshmasligi kerak.

Dastlabki sinov muddati tugaguniga qadar taraflarning har biri ikkinchi tarafni kamida 3 kun oldin yozma shaklda ogohlantirgan holda mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli.

“Ish beruvchi” “Xodim” bilan tuzilgan mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo‘lganda, **“Xodim”** ni sinovdan o‘tmagan deb e’tirof etish uchun asos bo‘lib xizmat qilgan sabablarni ko‘rsatgan holda o‘z tashabbusiga ko‘ra, dastlabki sinov davrida bekor qilishga haqli.

“Xodim” ning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini dastlabki sinov davrida bekor qilish uchun **“Xodim”** ning yozma arizasi asos bo‘lib, unda uning mehnatga oid munosabatlarni haqiqatda tugatish istagi aks ettirilishi kerak. Bunda **“Xodim”** ni mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida qaror qabul qilishga undagan sabablar ahamiyatga ega emas.

“Xodim” ning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini dastlabki sinov davrida bekor qilish uchun **“Xodim”** ning yozma arizasi asos bo‘lib, unda uning mehnatga oid munosabatlarni haqiqatda tugatish istagi aks ettirilishi kerak. Bunda **“Xodim”** ni mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida qaror qabul qilishga undagan sabablar ahamiyatga ega emas.

Agar mehnat shartnomasida nazarda tutilgan dastlabki sinov muddati tugagan bo‘lsa yoki ushbu muddat tugashiga kamida uch kun qolgan bo‘lsa hamda **“Xodim”** yoki **“Ish beruvchi”** uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishga o‘z roziligini bermasa, mehnat shartnomasining amal qilishi davom etadi va kelgusida uni bekor qilishga umumiy asoslarda yo‘l qo‘yiladi. Agar mehnat shartnomasida nazarda tutilgan dastlabki sinov muddati tugagan bo‘lsa yoki ushbu muddat tugashiga kamida uch kun qolgan bo‘lsa hamda **“Xodim”** yoki **“Ish beruvchi”** uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishga o‘z roziligini bermasa, mehnat shartnomasining amal qilishi davom etadi va kelgusida uni bekor qilishga umumiy asoslarda yo‘l qo‘yiladi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va **“Xodim”** haqiqatda ishda bo‘lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga qo‘shilmaydi.

Dastlabki sinov davrida **“Xodim”** ga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning amal qilishi to‘liq tatbiq etiladi.

Quyidagilar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

- homilador ayol, uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayol yoki uch yoshga to‘lmagan bolani yolg‘iz o‘zi tarbiyalayotgan ota (vasiy);
- zaxiraga qo‘yiladigan ish o‘rinlariga ishga joylashtirish uchun yuborilgan aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalaridan bo‘lgan shaxslar;
- o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar;
- ishga qaytadan qabul qilingan taqdirda **“Ish beruvchi”** ilgari qaysi xodimlar bilan mehnat shartnomasini alohida asoslar bo‘yicha bekor qilgan bo‘lsa, o‘sha shaxslar;
 - o‘zi bilan 6 oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilayotgan xodimlar;
 - jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida va **“Ish beruvchi”** ning ichki hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa xodimlar.

2.17 **“Ish beruvchi” “Xodim”** dan agar Mehnat kodeksida va boshqa qonunda boshqacha qoidalar belgilanmagan bo‘lsa, mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilmagan ishni bajarishni; qonunga xilof bo‘lgan, **“Xodim”** ning yoki boshqa shaxslarning huquqlarini buzadigan, hayoti va sog‘lig‘ini xavf ostiga qo‘yadigan, ularning sha’ni, qadr-qimmatini hamda ishchanlik obro‘sigacha putur yetkazadigan harakatlarni amalga oshirishni talab qilishga haqli emas.

2.18 Mehnat shartlari mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvida belgilanadi.

Mehnat shartlarini o‘zgartirish, ular qaysi tartibda belgilangan bo‘lsa, xuddi shunday tartibda amalga oshiriladi.

Agar texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar hajmlarining qisqarganligi munosabati bilan avvalgi mehnat shartlari saqlab qolinishi mumkin bo'lmasa, **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasini davom ettirayotganida **“Xodim”** ning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga haqli.

Agar mehnat qonunchiligida boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, **“Ish beruvchi”** mehnat shartlarining kelgusidagi o'zgarishi haqida **“Xodim”** ni kamida ikki oy oldin yozma shaklda, imzo qo'ydirib ogohlantirishi shart.

Ko'rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o'rtasidagi kelishuvga ko'ra yo'l qo'yiladi.

“Ish beruvchi” mehnat shartlarining kelgusidagi o'zgarishi to'g'risida **“Xodim”** ni ogohlantirishning ikki haftadan ortiq bo'lgan muddatini mutanosib pulli kompensatsiya bilan almashtirishga haqli.

Bunda **“Xodim”**ni ogohlantirish paytidan e'tiboran ikki haftalik ogohlantirish muddati faqat **“Xodim”** ning roziligi bilan pulli kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin.

Agar ogohlantirish muddati tugagach **“Xodim”** yangi mehnat shartlarida mehnat qilishni rad etsa, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi **“Xodim”** yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan unga mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan ishdan bo'shatish nafaqasi to'langan va kafolatlar taqdim etilgan holda bekor qilinishi mumkin.

2.19 Mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasida nazarda tutilgan hollarda **“Xodim”** mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda **“Ish beruvchi”** dan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir.

“Xodim” ning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay **“Ish beruvchi”** tomonidan ko'rib chiqilishi kerak.

“Xodim” ning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi talablarini qanoatlantirish rad etilgan taqdirda, **“Ish beruvchi”** unga rad etishning sababi to'g'risida yozma shaklda xabar qilishi kerak. **“Xodim”** ga uning talablarini qanoatlantirishni rad etish sabablarini xabar qilmaslik uning mehnat shartlarini o'zgartirish rad etilganligi ustidan shikoyat qilishi uchun monelik qilmaydi.

2.20 **“Xodim”** ni boshqa ishga doimiy o'tkazishga faqat uning roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

2.21 Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra **“Xodim”** boshqa ishga bir yil muddatgacha vaqtincha o'tkazilishi mumkin, bunday o'tkazish qonunga muvofiq o'zining ish joyi saqlanib qolinadigan vaqtincha yo'q bo'lgan **“Xodim”** ning o'rmini egallash uchun amalga oshirilayotgan taqdirda ushbu **“Xodim”** ishga chiqquniga qadar o'tkazilishi mumkin.

2.22 **“Xodim”** sog'lig'i holatiga ko'ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan, vaqtinchalik yoki muddatsiz kamroq haq to'lanadigan ishga o'tkazilganda shunday ishga o'tkazilgan kundan e'tiboran 2 hafta mobaynida uning avvalgi o'rtacha ish haqi saqlanadi.

2.23 Mehnatda mayib bo'lganligi yoki ish bilan bog'liq holda sog'lig'iga boshqacha tarzda shikast yetkazilganligi munosabati bilan vaqtincha kamroq haq to'lanadigan ishga o'tkazilgan **“Xodim”** larga ularning sog'lig'i shikastlanganligi uchun javobgar bo'lgan **“Ish beruvchi”** avvalgi ish haqi bilan yangi ishda oladigan ish haqi o'rtasidagi farqni to'laydi. Bunday farq mehnat qobiliyati tiklanguniga qadar yoki nogironlik belgilanguniga qadar to'lanadi.

2.24 **“Ish beruvchi”** homilador ayolning yoki 2 yoshga to'lmagan bolasi bor ayolning arizasiga ko'ra uning yengilroq ishga yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda o'tkazish to'g'risidagi, homilador ayolga - tibbiy xulosada ko'rsatilgan muddatga, bolali ayolga esa bola 2 yoshga to'lgunga qadar iltimosini qondirishi shart.

2.25 Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan **“Xodim”** ni mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilmagan boshqa ishga uning roziligisiz, **“Ish beruvchi”** ning tashabbusiga ko‘ra vaqtincha o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi. Bunda **“Xodim”** sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra qarshi ko‘rsatma bo‘lgan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan **“Xodim”** vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrda xodimning mehnatiga haq to‘lash bajarayotgan ishga qarab, biroq avvalgi o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda amalga oshiriladi.

Ishda bekor turib qolishning oldini olish yoki bartaraf etish, vaqtincha yo‘q bo‘lgan **“Xodim”** ning o‘rniga ishlab turish, ishlab chiqarish avariya va ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etish, favqulodda holat yoki favqulodda vaziyatda bajariladigan yoki tabiiy, texnogen va ekologik tushadagi (yong‘in, suv toshqini, zilzila, epidemiya, epizootiya va boshqa) halokat oqibatlarining oldini olish va (yoki) ularni bartaraf etish maqsadida, shuningdek butun aholi yoki uning bir qismi hayoti yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda amalga oshiriladigan kechiktirib bo‘lmaydigan kutilmagan ishlarni bajarish zarurati ishlab chiqarish zaruriyatidir.

Ishni iqtisodiy, texnologik, tashkiliy sabablarga, boshqa ishlab chiqarishga doir yoki tabiiy xususiyatga ega bo‘lgan sabablarga ko‘ra vaqtincha to‘xtatib turish bekor turib qolishdir.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan **“Xodim”** ni boshqa ishga o‘tkazish davrlari bir kalendar yil davomida jami oltmish kalendar kundan oshishi mumkin emas.

2.26 Mehnat shartnomasini o‘zgartirish **“Ish beruvchi”** ning buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi.

“Xodim” ni doimiy boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risida, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o‘zgartirish haqida, mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ish joyini o‘zgartirish to‘g‘risida, shuningdek **“Ish beruvchi”** ning boshqa joyga ko‘chishi munosabati bilan joyini o‘zgartirish haqida buyruqlar chiqarish uchun mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgartirishlar asos bo‘ladi. Mehnat shartnomasiga doir o‘zgartirishlar xodim va **“Ish beruvchi”** tomonidan yozma shaklda tuziladigan hamda mehnat shartnomasining ajralmas qismi bo‘lgan qo‘shimcha kelishuv imzolash orqali rasmiylashtiriladi.

Mehnat shartnomasiga doir qo‘shimcha kelishuv kamida ikki nusxada tuziladi. Qo‘shimcha kelishuvning har bir nusxasi **“Xodim”** ning va ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning imzosi bilan mustahkamlanadi.

“Xodim” ni doimiy boshqa ishga o‘tkazish, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o‘zgartirish, shuningdek mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ish joyini o‘zgartirish to‘g‘risidagi buyruqlar mehnat shartnomasi taraflari tomonidan qo‘shimcha kelishuv tuzish orqali ushbu shartnomaga kiritilgan o‘zgartirishlarning mazmuniga aynan muvofiq ravishda chiqariladi va **“Xodim”**ga imzo qo‘ydirib e‘lon qilinadi.

“Xodim” ni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish o‘tkazishning muddati ko‘rsatilgan holda buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra va **“Xodim”** ning tashabbusi bilan **“Xodim”** ni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risida buyruq chiqarish uchun **“Xodim”** ning yozma arizasi asos bo‘ladi.

“Xodim” sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra **“Xodim”** ni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish, homilador ayolni, shuningdek ikki yoshga to‘lmagan bolasini parvarishlayotgan ota-onadan birini (vasiyni) ularning avvalgi ishni bajarish imkoniyati bo‘lmagan taqdirda vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun ularning arizasi va tibbiy xulosa asos bo‘ladi.

“Ish beruvchi” ning tashabbusiga ko‘ra **“Xodim”** ni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risida buyruq chiqarish uchun ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish faktlarining mavjudligi asos bo‘ladi.

“Xodim”ni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish mehnat shartnomasida aks ettirilmaydi.

2.27 **“Xodim”** ning roziligi bilan unga ish kunining (smenaning) belgilangan davomiyligi mobaynida xuddi o’sha **“Ish beruvchi”** da qo’shimcha haq evaziga mehnat shartnomasida shart qilib ko’rsatilgan asosiy ish bilan bir qatorda, asosiy ishidagi kabi aynan o’sha kasb (lavozim) bo’yicha yoki boshqa kasb (lavozim) bo’yicha ham qo’shimcha ishni bajarish topshirilishi mumkin.

“Xodim” ga topshirilayotgan qo’shimcha ish quyidagilar vositasida bajarilishi mumkin:

- **“Xodim”** mehnat shartnomasida shart qilib ko’rsatilgan asosiy ishga nisbatan boshqa kasb (lavozim) bo’yicha qo’shimcha ishni bajarayotgan hollarda bir necha kasbda (lavozimda) ishlash;
- **“Xodim”** asosiy ishidagi ayni o’sha kasb (lavozim) bo’yicha qo’shimcha ishni bajarayotgan hollarda xizmat ko’rsatish doiralarini kengaytirish yoki ishlar hajmini ko’paytirish;
- vaqtincha yo’q bo’lgan **“Xodim”** ning majburiyatlarini mehnat shartnomasida belgilangan, asosiy ishidagi ayni o’sha kasb (lavozim) yoki boshqa kasb (lavozim) bo’yicha ishdan ozod etilmagan holda bajarish (O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 116-moddasi).

2.28 **“Ish beruvchi”** quyidagi hollarda **“Xodim”**ni ishdan chetlashtirishi shart:

- qonunchilikka muvofiq vakolatli davlat organlarining talabiga ko’ra;
- alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida ishga kelganida yoki ishda bo’lganida;
- mehnatni muhofaza qilish sohasida o’quvdan hamda bilim va ko’nikmalari tekshiruvdan o’tmaganda;
- majburiy tibbiy ko’rikdan o’tmaganda;
- **“Xodim”** tomonidan mehnat shartnomasida shart qilib ko’rsatilgan ishni bajarish uchun tibbiy xulosaga muvofiq qarshi ko’rsatmalar aniqlanganda;
- tibbiy xulosaga muvofiq sog’lig’ining holatiga ko’ra to’rt oygacha muddatga vaqtincha boshqa ishga o’tkazishga muhtoj bo’lgan xodimni o’tkazish rad etilganda yoki **“Ish beruvchi”** da ish mavjud emasligi munosabati bilan bunday **“Xodim”** ga tegishli ishni taklif etish mumkin bo’lmaganda;
- **“Xodim”** mehnat to’g’risidagi qonunchilikka yoki mehnatni muhofaza qilish qoidalariga muvofiq foydalanilishi shart bo’lgan shaxsiy va (yoki) jamoaviy himoya vositalaridan foydalanmaganda.

“Xodim” karantinli va odam uchun xavfli bo’lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo’lganda O’zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan o’tishni rad etgan taqdirda (sog’lig’ining holatiga ko’ra qarshi ko’rsatmalar mavjud bo’lmaganda) **“Ish beruvchi”** uni ishdan chetlashtirishga haqli.

Xizmat tekshiruvi o’tkazilgan taqdirda ham, agar muayyan **“Xodim”** ning ishda bo’lishi xizmat tekshiruvini o’tkazishga xalaqit beradi deb taxmin qilish uchun asosli sabablar mavjud bo’lsa, **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** ni ishdan chetlashtirishga haqli.

“Ish beruvchi” **“Xodim”** ni ishdan chetlashtirish uchun asos bo’lgan holatlar bartaraf etilguniga qadar butun davrga uni ishdan chetlashtiradi.

2.29 Ishdan chetlatilish davrida **“Xodim”** ga ish haqi hisoblanmaydi, biroq quyidagilar bundan mustasno:

- o’z aybisiz mehnatni muhofaza qilish sohasidagi bilim va ko’nikmalarni o’qitish va sinovdan o’tkazmagan yoki majburiy tibbiy ko’rikdan o’tmagan **“Xodim”** ni ishdan chetlatish yoki **“Xodim”** ga shaxsiy va (yoki) jamoaviy himoya vositalari bilan **“Ish beruvchi”** tomonidan ta’minlanmagan bo’lsa, shuningdek, agar **“Xodim”** **“Ish beruvchi”** tomonidan unga nisbatan ichki tekshiruv o’tkazilganligi munosabati bilan ishdan chetlatilgan bo’lsa, **“Xodim”** ishdan chetlatilgan butun davr uchun o’rtacha ish haqini saqlab qoladi.

2.30 **“Xodim”** ni ishdan chetlatish **“Ish beruvchi”** ning buyrug’i bilan rasmiylashtiriladi, unda **“Xodim”** ni ishdan chetlatish uchun asos bo’lgan aniq sabab ko’rsatilishi va chetlatib turish amalga oshiriladigan muddat ko’rsatilishi lozim.

“Ish beruvchi” ning ishdan chetlatish to’g’risidagi buyrug’i ishdan chetlatilgan **“Xodim”** ga imzosi olingan holda ma’lumot uchun etkaziladi.

Ishdan chetlashtirilgan **“Xodim”** chetlashtirish muddati yoki chetlashtirish qaysi holatlar sababli amalga oshirilgan bo‘lsa, o‘sha holatlar tamom bo‘ladigan muddat tugaganidan keyingi birinchi ish kunida ishga kirishishi shart.

2.31 Mehnat shartnomasi quyidagi sabablarga ko‘ra bekor qilinishi mumkin:

- 1) taraflarning kelishuviga ko‘ra;
- 2) mehnat shartnomasining muddati tugashi munosabati bilan;
- 3) **“Xodim”** ning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish;
- 4) **“Ish beruvchi”** ning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish;
- 5) **“Xodim”** tashkilotning mulkdori almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, idoraviy taalluqliligi (bo‘ysunuvi) o‘zgarganligi munosabati bilan ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan;
- 6) **“Xodim”** yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etishi;
- 7) **“Xodim”** **“Ish beruvchi”** bilan birga ishlash uchun boshqa joyga ko‘chishni rad etishi;
- 8) **“Xodim”** sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra tibbiy xulosaga muvofiq sog‘lig‘ining holati bo‘yicha o‘ziga qarshi ko‘rsatma mavjud bo‘lmagan boshqa ishga o‘tishni rad etganligi yoki **“Ish beruvchi”** da tegishli ish mavjud emasligi munosabati bilan;
- 9) taraflarning ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar;
- 10) yangi muddatga saylanmaganlik yoki tanlovdan o‘tmaganlik yoxud saylovda, tanlovda ishtirok etishni rad etish;
- 11) mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda yoki boshqa qonunlar alohida toifadagi **“Xodimlar”** bilan tuzilgan mehnat shartnomalarida mehnatga oid munosabatlarni tugatishning qo‘shimcha asoslari to‘g‘risidagi shartni nazarda tutish imkoniyatini mustahkamlaydigan hollarda mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslar.

Mehnat shartnomasi mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan o‘zga asoslar bo‘yicha ham bekor qilinishi mumkin.

2.32 Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan asoslardan tashqari tashkilot rahbari, uning o‘rinbosarlari, tashkilot bosh buxgalteri, tashkilot alohida bo‘linmasi rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasi quyidagi hollarda bekor qilinishi mumkin:

- 1) tashkilot mulkdori o‘zgarganligi munosabati bilan **“Ish beruvchi”** ning tashabbusiga ko‘ra. Mehnat shartnomasini shu asosga ko‘ra bekor qilishga tashkilot mulk qilib olingan kundan e‘tiboran uch oy ichida yo‘l qo‘yiladi. Mazkur muddatga **“Xodim”** ning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi davrlari, uning mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan ta‘tillarda bo‘lganligi vaqti, boshqa uzrli sabablarga ko‘ra ishda bo‘lmagan davrlari kiritilmaydi;
- 2) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko‘ra.

Quyidagilar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi **“Ish beruvchi”** ning tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganda **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ning roziligini olish talab qilinmaydi:

- mehnat to‘g‘risidagi qonunchiligida nazarda tutilgan asoslardan istalgan biriga ko‘ra tashkilot rahbari, shuningdek alohida bo‘linma rahbari bilan;
- mehnat to‘g‘risidagi qonunchiligiga ko‘ra tashkilot rahbari, uning o‘rinbosarlari, tashkilot bosh buxgalteri, alohida bo‘linma rahbari bilan.

Tashkilot rahbari o‘z tashabbusiga ko‘ra nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugashidan oldin muddatli mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli bo‘lib, bu haqda **“Ish beruvchi”**ni ikki oy oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak.

Rahbarning o‘rinbosarlari, tashkilot bosh buxgalteri, alohida bo‘linmalar rahbarlari o‘z tashabbusiga ko‘ra nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugashidan oldin muddatli mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli bo‘lib, bu haqda **“Ish beruvchi”** ni bir oy oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak.

2.33 **“Xodim”** nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini o‘n to‘rt kalendar kun oldin bu haqda **“Ish beruvchi”** ni yozma shaklda ogohlantirgan holda bekor qilishga haqli.

“**Xodim**” va “**Ish beruvchi**” o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugashiga qadar bekor qilinishi mumkin.

2.34 “**Xodim**” ning taqdim etilgan arizasi “**Jamiyat**” tomonidan belgilangan tartibda ro‘yxatdan o‘tkazilishi kerak. Ogohlantirish muddatining o‘tishi “**Ish beruvchi**” tomonidan “**Xodim**” ning mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi arizasi olinganidan so‘ng keyingi kunda boshlanadi.

2.35 Mehnat shartnomasini “**Xodim**” ning tashabbusiga ko‘ra bekor qilish to‘g‘risidagi ariza u o‘z ishini davom ettirishi mumkin emasligi (ta‘lim tashkilotiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo‘yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollarda) bilan bog‘liq bo‘lgan hollarda “**Ish beruvchi**” mehnat shartnomasini “**Xodim**” iltimos qilayotgan muddatda bekor qilishi kerak.

2.36 Mehnat shartnomasi “**Xodim**” ning tashabbusi bilan uning kasalligi, nogironligi, yoshga doir pensiyaga chiqishi, oliy yoki o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurti yoki tayanch doktoranturaga yoki doktoranturaga qabul qilinishi va qonunchilikka ko‘ra muayyan imtiyozlar va afzalliklar beriladigan boshqa sabablar tufayli bekor qilinganda mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqda shu sabablar ko‘rsatiladi.

2.37 Qonunchilikda nazarda tutilgan yoki taraflar kelishuvi bo‘yicha belgilangan ogohlantirish muddati davomida “**Xodim**” bergan arizani qaytarib olishga haqlidir.

2.38 Agar ogohlantirish muddati tugagandan keyin xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar davom etayotgan bo‘lsa, mehnat shartnomasini “**Xodim**”ning tashabbusiga ko‘ra bekor qilish haqidagi ariza o‘z kuchini yo‘qotadi, mehnat shartnomasini bekor qilishga esa yo‘l qo‘yilmaydi.

2.39 “**Xodim**” va “**Ish beruvchi**” o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugaganidan keyin “**Xodim**” ishni tugatishga haqli, “**Ish beruvchi**” esa “**Xodim**” ga mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqning ko‘chirma nusxasini, mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko‘chirmani berishi hamda u bilan hisob-kitobni amalga oshirishi shart.

2.40 Muddatli mehnat shartnomasi uning amal qilish muddati tugashi bilan bekor qilinadi.

Mehnat shartnomasini uning amal qilish muddati tugaganligi munosabati bilan bekor qilish to‘g‘risida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni ushbu asos bo‘yicha tugatishga qaror qilgan taraf boshqa tarafni mehnat shartnomasi bekor qilinguniga qadar kamida uch kalendar kun oldin yozma shaklda ogohlantirishi kerak, bundan ish joyi (lavozimi) saqlanayotgan “**Xodim**” yo‘q bo‘lgan davrga tuzilgan muddatli mehnat shartnomasining amal qilish muddati tugaydigan hollar mustasno.

Ish joyi (lavozimi) saqlanayotgan “**Xodim**” ning yo‘q bo‘lgan vaqtiga tuzilgan mehnat shartnomasi ushbu “**Xodim**” ishga qaytgan kundan e‘tiboran bekor qilinadi.

Agar mehnat shartnomasining muddati tugaganidan keyin yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar davom etsa va taraflardan birortasi ham mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda nazarda tutilgan tartibda bir hafta davomida ularning tugatilishini talab qilmagan bo‘lsa, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Ayolning homiladorligi davrida muddatli mehnat shartnomasining muddati tugagan taqdirda, “**Ish beruvchi**” ayolning yozma arizasiga binoan va homiladorlik holatini tasdiqlovchi tibbiy ma‘lumotnoma taqdim etilgan taqdirda, mehnat shartnomasining amal qilish muddatini homiladorlik tugaguniga qadar, unga homiladorlik va tug‘ish ta‘tili berilgan taqdirda esa bunday ta‘tilning oxiriga qadar uzaytirishi shart. Mehnat shartnomasi homiladorlikning oxiriga qadar uzaytirilgan ayol, “**Ish beruvchi**” ning so‘roviga binoan, lekin uch oyda ko‘pi bilan bir marta homiladorlik holatini tasdiqlovchi tibbiy ma‘lumotnoma taqdim etishi shart.. Agar bunda ayol homiladorlik tugaganidan keyin haqiqatda ishlashni davom ettirsa, “**Ish beruvchi**” homiladorlikning tugaganligi faktini bilgan yoki bilishi kerak bo‘lgan kundan e‘tiboran bir hafta ichida “**Ish beruvchi**” mehnat shartnomasini uning muddati tugaganligi sababli bekor qilishga haqli.

Ayol bilan tuzilgan mehnat shartnomasining muddati tugaganligi munosabati bilan ushbu shartnomani uning homiladorligi davrida bekor qilishga, agar mehnat shartnomasi yo‘q bo‘lgan **“Xodim”** ning majburiyatlarini bajarish vaqtiga tuzilgan bo‘lsa va homiladorlik tugaguniga qadar ayolni **“Ish beruvchi”** da uning sog‘lig‘i holati inobatga olingan holda bajara oladigan boshqa ishga ayolning yozma roziligi bilan o‘tkazish mumkin bo‘lmasa, yo‘l qo‘yiladi.

Homilador ayol bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ayolning mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda ko‘rsatilgan davr uchun homiladorlik va tug‘ish nafaqasini olish huquqi saqlanib qoladi.

Uch yoshgacha bolasi bor ayol yoki uch yoshgacha bo‘lgan bolani yolg‘iz tarbiyalayotgan ota (vasiy) bilan mehnat shartnomasini **“Ish beruvchi”** ning tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga faqat Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismining 1, 4 va 5-bandlarida nazarda tutilgan asoslar bo‘yicha yo‘l qo‘yiladi.

Uch yoshgacha bolasi bor ayol yoki uch yoshgacha bo‘lgan bolani yolg‘iz tarbiyalayotgan ota (vasiy) bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda, ularning bola parvarishlash nafaqasini olish huquqi saqlanib qoladi.

2.41 Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini **“Ish beruvchi”** ning tashabbusiga ko‘ra bekor qilish quyidagi hollarda ruxsat etiladi:

- tashkilot (uning alohida bo‘linmasi) o‘z muassislarining (ishtirokchilarining) yoki ta‘sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qarori bilan tugatilganligi yoki yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyatning tugatilganligi;
- texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bog‘liq bo‘lgan tashkilot (uning alohida bo‘linmasi), yakka tartibdagi tadbirkor xodimlari sonining yoki shtatining o‘zgarganligi;
- **“Xodim”** ning malakasi yetarli bo‘lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishga muvofiq emasligi;
- **“Xodim”** ning o‘z mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzganligi.

Avval mehnat majburiyatlarini buzganligi uchun **“Xodim”** intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoki unga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan ta‘sir choralari qo‘llanilgan kundan e‘tiboran bir yil ichida **“Xodim”** tomonidan takroran intizomiy nojo‘ya harakat sodir etilganligi mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzishdir;

- **“Xodim”** ning o‘z mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi.
- Mehnat Kodeksida va boshqa qonunlarda belgilangan o‘zga sabablar (asoslar).

Mehnat shartnomasini **“Xodim”** ning aybli harakatlari (harakatsizligi) uchun bekor qilish intizomiy jazo chorasi bo‘lib, u Mehnat Kodeksida belgilangan intizomiy jazolarni qo‘llash tartibi va muddatlariga rioya etilgan holda amalga oshirilishi kerak.

Umumiy o‘rta, o‘rta maxsus, professional ta‘lim muassasalarining, shuningdek davlat grantlari bo‘yicha ta‘lim olgan oliy ta‘lim tashkilotlarining tegishli ta‘lim muassasasini tamomlagan kundan e‘tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi ushbu mehnat shartnomasi tuzilgan kundan e‘tiboran uch yillik muddat o‘tguniga qadar **“Ish beruvchi”** ning tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganida **“Ish beruvchi”** bu haqda mahalliy mehnat organiga yozma shaklda xabar qilishi kerak.

2.42 Ushbu Qoidalarining 2.42-bandida ko‘rsatilgan asoslar bo‘yicha mehnat shartnomasini bekor qilishga, korxonaga tugatilgan hollar bundan mustasno, o‘rindoshlik asosida ishlaydigan ishchilar bilan mehnat shartnomasini **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ning oldindan rozilgisiz bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

2.43 Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra Mehnat shartnomasini bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi:

- Mehnat kodeksida yoki boshqa qonunlarda nazarda tutilmagan asoslar bo‘yicha;
- Mehnat kodeksining mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash talabini buzadiganda;
- **“Xodim”** ning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrlarida, u mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ta‘tillarda bo‘lgan davrlarda;
- **“Xodim”** davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan davrda;
- **“Xodim”** xizmat safarida bo‘lgan davrda;

- homilador ayollar (Mehnat kodeksining 408-moddasi) va uch yoshgacha bolasi bo'lgan xodimlar (Mehnat kodeksining 409-moddasi) uchun kafolatlar berishni nazarda tutadigan talablarga rioya qilmasdan.
- homilador ayollar (Mehnat kodeksining 408-moddasi) va uch yoshgacha bolasi bo'lgan xodimlar (Mehnat kodeksining 409-moddasi) uchun kafolatlar berishni nazarda tutadigan talablarga rioya qilmasdan.

Mehnat shartnomasini **“Ish beruvchi”** ning tashabbusiga ko'ra bekor qilish uchun ushbu modda birinchi qismining 3-6-bandlarida nazarda tutilgan cheklolar tashkilot (uning alohida bo'linmasi) o'z muassislarining (ishtirokchilarining) yoki ta'sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda yoxud yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyat tugatilganda qo'llanilmaydi.

2.44 18 yoshgacha bo'lgan **“Xodimlar”** bilan **“Ish beruvchi”** o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda mahalliy mehnat organining roziligini olishi shart.

2.45 **“Ish beruvchi”** o'zining mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni quyidagi muddatlarda yozma shaklda (imzo qo'ydirib) ogohlantirishi shart:

1) mehnat shartnomasi:

- tashkilot (uning alohida bo'linmasi) o'z muassislarining (ishtirokchilarining) yoki ta'sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilganligi;
- texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan tashkilot **“Xodimlar”** ining soni yoki shtati o'zgarganligi;
- tashkilot rahbariga, uning o'rinbosarlariga, bosh buxgaltyerga va tashkilotning alohida bo'linmasi rahbariga nisbatan tashkilot mulkdorining o'zgarganligi munosabati bilan bekor qilinganda kamida ikki oy oldin;

2) mehnat shartnomasi **“Xodim”** ning malakasi yetarli bo'lmaganligi tufayli bajarayotgan ishga muvofiq emasligi munosabati bilan bekor qilinganda kamida ikki hafta oldin;

3) mehnat shartnomasi **“Xodim”** ning aybli harakatlari (harakatsizligi) munosabati bilan bekor qilinganda kamida uch kun oldin.

“Xodim” ni mehnat shartnomasini **“Ish beruvchi”** ning tashabbusiga ko'ra kelgusida bekor qilish to'g'risida ogohlantirishning ushbu Qoidalarning 2.43-bandida nazarda tutilgan muddatlari barcha hollarda qo'llaniladi, bundan Mehnat kodeksida ayrim toifadagi **“Xodimlar”** ga nisbatan boshqa ogohlantirish muddatlari belgilangan hollar mustasno.

“Ish beruvchi” 2.43- bandida nazarda tutilgan **“Xodim”** ni ogohlantirish muddatlarini ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan pulli kompensatsiya bilan almashtirishga haqlidir. **“Xodim”** ga ogohlantirish muddatiga mutanosib pulli kompensatsiya to'lash **“Ish beruvchi”** ni qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa to'lovlarni **“Xodim”** ga amalga oshirish majburiyatidan, shuningdek **“Xodim”** o'zga to'lovlarni, agar ular mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoki mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bo'lsa, amalga oshirishdan ozod etmaydi.

“Xodim” ni ogohlantirish muddati ichida, bundan mehnatga oid munosabatlarni uning aybli harakatlari (harakatsizligi) munosabati bilan tugatish to'g'risidagi ogohlantirish mustasno, **“Xodim”** ga boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqi beriladi.

“Xodim” ni ogohlantirish muddatiga **“Xodim”** ning vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davrlari, shuningdek uning davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajargan vaqti kiritilmaydi, bundan mehnatga oid munosabatlarning tashkilot (uning alohida bo'linmasi) tugatilganligi munosabati bilan tugatilishi mustasno.

2.46 Mehnat shartnomasini taraflarning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra bekor qilish asoslari quyidagilardan iborat:

- **“Xodim”** ning harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganligi;
- shu ishni ilgari bajarib kelgan **“Xodim”**ning avvalgi ishga tiklanganligi;
- **“Xodim”** sudning qaysi hukmi bilan avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatini istisno etadigan jazoga hukm qilingan bo'lsa, o'sha sud hukmining qonuniy kuchga kirganligi, shuningdek sudning qaroriga binoan **“Xodim”** ning ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yuborilganligi;

- agar yo‘l qo‘yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etish imkoni bo‘lmasa va u ishni davom ettirishga to‘sqinlik qilsa, ishga qabul qilishga doir belgilangan qoidalarning buzilganligi;
- qonunchilikka muvofiq mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga monelik qiladigan holatlar yuzaga kelganligi (**“Xodim”** ning belgilangan tartibda berilgan tibbiy xulosaga muvofiq mehnat faoliyatiga to‘liq qobiliyatsiz deb e‘tirof etilganligi, shuningdek davlat sirlaridan foydalanish huquqi bekor qilinganligi, agar bajarilayotgan ish shunday foydalanish huquqini talab qilsa, muayyan ishni bajarishga doir ruxsatnomadan yoki litsenziyadan mahrum etilganligi va boshqalar);
- tashkilotni tugatish yoki **“Ish beruvchi”** bo‘lgan yakka tartibdagi tadbirkor faoliyatini tugatish to‘g‘risidagi sud qarorining qonuniy kuchga kirganligi;
- **“Xodim”** ni ishga tiklash haqidagi sud qarori bekor qilinganligi yoki O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi Davlat mehnat inspeksiyasining qarori bekor qilinganligi (qonunga xilof deb e‘tirof etilganligi);
- **“Xodim”** vafot etganligi, shuningdek sud tomonidan **“Xodim”**ning bedarak yo‘qolgan deb e‘tirof etilganligi yoki vafot etgan deb e‘lon qilinganligi;
- O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi deputatining, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a‘zosining vakolatlari muddati tugaganligi yoki O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi va Senati tarqatib yuborilganligi munosabati bilan avvalgi lavozimiga (ishiga) qaytganligi;
- qonunda nazarda tutilgan boshqa hollar.

2.47 Barcha hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish buyruq bilan rasmiylashtiriladi. Oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kundir. Xuddi shu kuni mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo‘lgan Mehnat kodeksi tegishli bandi va moddasiga yoki boshqa normativ hujjatlarga havola qilingan holda **“Ish beruvchi”** xodimga mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi buyruqning nusxasini berishi shart.

Mehnat daftarchasida mehnat shartnomasini bekor qilish sanasi, uni bekor qilish to‘g‘risidagi buyruqning raqami va sanasi ko‘rsatiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asoslar ko‘rsatilmaydi.

2.48 **“Ish beruvchi”** ning tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda **“Xodim”** ga tegishli pul hisob-kitobi:

- mehnat shartnomasi bekor qilingan kunga qadar ishlayotgan **“Xodim”** ga - mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni;
- mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamayotgan **“Xodim”** ga - u hisob-kitob qilishni talab etgan kuni to‘lanishi kerak.

Mehnat shartnomasi **“Xodim”** ning tashabbusi bilan bekor qilinganda unga tegishli pul hisob-kitobi:

- qonun bo‘yicha yoki shartnomaga muvofiq mehnat shartnomasini bekor qilish haqida **“Ish beruvchi”** ni ogohlantirishi shart bo‘lgan **“Xodim”** ga - ogohlantirishiga ko‘ra u ishni tashlab ketishga haqli bo‘lgan kundan kechiktirmasdan;

- mehnat shartnomasini bekor qilishi haqida **“Ish beruvchi”** ni ogohlantirishi shart bo‘lmagan **“Xodim”** ga - ishdan ketgan kunining ertasidan kechiktirmasdan to‘lanishi lozim.

2.49 **“Xodim”** ga to‘lanadigan pul hisob-kitobi quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- barcha ish kunlari, shu jumladan mehnat shartnomasi bekor qilingan kun uchun ish haqi;
- foydalanilmagan yillik ta‘til uchun kompensatsiya, agar mehnat shartnomasi bekor qilingan kunida mavjud bo‘lsa;
- mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida ogohlantirish muddati o‘rniga uning muddatiga mutanosib ravishda kompensatsiya, shuningdek, **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** ni aybli harakatlari uchun u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to‘g‘risida xabardor qilishi shart bo‘lgan muddat evaziga;
- **“Ish beruvchi”** ning tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda o‘rtacha oylik ish haqi miqdorida ishdan bo‘shatish nafaqasi;
- **“Xodim”** ga o‘z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan to‘lanadigan boshqa to‘lovlar.

3. ISH BERUVCHINING ASOSIY MAJBURIYATLARI

“Ish beruvchi” ning majburiyatlari:

- mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomalari shartlariga rioya etish;
- “Xodimlar” ni mehnat shartnomasida shartlashilgan ish bilan ta‘minlash;
- “Xodimlar” ni ishga qabul qilishda, mehnat jarayonida va “Xodim” bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda Mehnat kodeksining mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash to‘g‘risidagi talablari buzilishiga yo‘l qo‘ymaslik;
- majburiy mehnat va bolalar mehnatining og‘ir shakllari qo‘llanilishiga yo‘l qo‘ymaslik;
- mehnatni muhofaza qilish normativ talablariga muvofiq bo‘lgan mehnat xavfsizligini va shart-sharoitlarini ta‘minlash;
- “Xodimlar” ni o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishi uchun zarur bo‘lgan asbob-uskunalar, asboblari, texnik hujjatlar va boshqa vositalar bilan ta‘minlash;
- “Xodimlar” ni o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishi uchun zarur bo‘lgan asbob-uskunalar, asboblari, texnik hujjatlar va boshqa vositalar bilan ta‘minlash;
- “Xodimlar” ga berilishi lozim bo‘lgan ish haqini Mehnat Kodeksiga, jamoa shartnomasiga, ichki mehnat tartibi qoidalari, boshqa ichki hujjatlarga, mehnat shartnomalariga muvofiq belgilangan muddatlarda to‘liq hajmda to‘lash;
- ushbu Qoidalarda belgilangan tartibda jamoa muzokaralarini olib borish, shuningdek jamoa shartnomasini tuzish;
- “Xodimlar” ning vakillariga jamoa kelishuvini va jamoa shartnomasini tuzish hamda ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan to‘liq va ishonchli axborotni taqdim etish;
- “Xodimlar” ni ularning birlashish huquqi to‘g‘risida xabardor qilish;
- “Xodimlar” ni o‘z mehnat faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan, qabul qilinayotgan ichki hujjatlar bilan imzo qo‘ydirib tanishtirish;
- davlat mehnat inspektorlarining, shuningdek mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga rioya etilishi ustidan tekshiruv va nazoratni amalga oshirish vakolatiga ega bo‘lgan boshqa davlat organlari mansabdor shaxslarining ko‘rsatmalarini o‘z vaqtida bajarish;
- “Xodimlar” davlat organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ularning ish joyi saqlanib qolgan hollarda ushbu “Ish beruvchi” ilgari mehnat shartnomasini bekor qilgan xodimlarni ishga qabul qilish;
- tegishli kasaba uyushmasi organlarining, “Xodimlar” tomonidan saylangan boshqa vakillarning mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning aniqlangan qoidabuzarliklari haqidagi ko‘rsatmalarini hamda taqdimnomalarini o‘z vaqtida ko‘rib chiqish, aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish bo‘yicha choralar ko‘rish va ko‘rilgan choralar to‘g‘risida mazkur organlar hamda vakillarga xabar qilish;
- “Xodimlar” ning o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bog‘liq bo‘lgan maishiy ehtiyojlari ta‘minlanishini amalga oshirish;
- “Xodimlar” ning ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug‘urtasini, shuningdek “Ish beruvchi” ning fuqarolik javobgarligi majburiy sug‘urtasini ta‘minlash;
- o‘z mehnat majburiyatlarini bajarganligi munosabati bilan “Xodimlar” ga yetkazilgan moddiy zararining o‘rnini mehnat qonunchiligida belgilangan tartibda hamda shartlarda qoplash;
- mehnat shartnomalarini, shuningdek ularga doir o‘zgartirish va qo‘shimchalarni O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat majmuida o‘z vaqtida ro‘yxatga olish.

4. XODIMNING ASOSIY MAJBURIYATLARI.

4.1 “Xodim” ning majburiyatlari:

- mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomalari shartlariga rioya etish;
- mehnat shartnomasi bilan o‘z zimmasiga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarish;
- ichki mehnat tartibiga rioya etish;
- mehnat intizomiga rioya etish;
- belgilangan mehnat normalarini bajarish;

- mehnatni muhofaza qilish talablariga, texnologiya intizomiga, mehnat xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalariga rioya etish;
- **“Ish beruvchi”** ning mol-mulkiga (shu jumladan uchinchi shaxslarning **“Ish beruvchi”** da turgan mol-mulkiga, agar **“Ish beruvchi”** ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo‘lsa) nisbatan ehtiyotkorona munosabatda bo‘lish;
- **“Ish beruvchi”** ga yetkazilgan moddiy zararining o‘rmini Mehnat kodeksida belgilangan tartibda va doirada qoplashi;
- insonlarning hayoti va sog‘lig‘iga, **“Ish beruvchi”** ning mol-mulki (shu jumladan uchinchi shaxslarning **“Ish beruvchi”** da bo‘lgan mol-mulkiga, agar **“Ish beruvchi”** ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo‘lsa) but saqlanishiga tahdid soladigan vaziyat yuzaga kelganligi to‘g‘risida **“Ish beruvchi”** ga yoki bevosita rahbarga darhol xabar qilish;
- boshqa xodimlarning o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishiga to‘sqinlik qiluvchi harakatlarni sodir etmaslik;
- tegishli qoidalar va yo‘riqnomalarda nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi choralari, ishlab chiqarish sanitariyasi, mehnat gigienasi va yong‘in xavfsizligi talablariga rioya qilish, berilgan maxsus kiyimda, maxsus poyabzalda ishlash va zarur shaxsiy himoya vositalaridan foydalanish;
- ish joyini, asbob-uskunalar va jihozlarini saqlash va ularni tartibli, toza va yaxshi holatda smena bilan almashayotgan **“Xodim”** ga topshirish, shuningdek, bo‘linmada va **“Jamiyat”** hududida tozalikni saqlash, moddiy boyliklarni va hujjatlarni saqlashning belgilangan tartibiga rioya qilish;
- mashinalar, dastgohlar va boshqa jihozlardan unumli foydalanish, asbob-uskunalar, o‘lchash asboblari, maxsus kiyimlar va boshqa buyumlar bilan ehtiyotkorona munosabatda bo‘lish, xom ashyo, materiallar, yoqilg‘i, energiya va boshqa moddiy resurslardan tejamkor va oqilona foydalanish;
- bilimlarning nazariy va amaliy darajasini tizimli ravishda oshirish, mutaxassislik bo‘yicha amaliy ish ko‘nikmalarini takomillashtirish;
- mehnat unumdorligini oshirish, buyurtma va topshiriqlar, ishlab chiqarish me‘yorlari va me‘yorlashtirilgan topshiriqlar bo‘yicha ishlarni o‘z vaqtida va puxta bajarish, ushbu me‘yorlarni oshirib bajarishga erishish;
- ish va ishlab chiqarilayotgan mahsulot sifatini oshirish, ishda kamchilik va nuqsonlarga yo‘l qo‘ymaslik, texnologik intizomni saqlash;
- **“Ish beruvchi”** ga ishga kirishishda so‘ralgan ma‘lumotlarda sodir bo‘lgan barcha o‘zgarishlar, xususan, manzil, oilaviy ahvol va boshqalarning o‘zgarishi to‘g‘risida xabardor qilish;
- mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda, **“Xodim”** ga o‘z mehnat vazifalarini bajarish uchun berilgan barcha moddiy-texnik vositalar va hujjatlarni o‘z vaqtida topshirish; **“Jamiyat”** oldidagi qarzlari yo‘qligini tasdiqlash tegishli mansabdor shaxslar tomonidan imzolangan qarzi yo‘qlik varaqasi hisoblanadi (shakl ma‘muriyat tomonidan belgilanadi);
- 24 soat ichida har qanday aloqa vositalari orqali xodimlar rahbariyatiga ishda yo‘qligi to‘g‘risida xabar berishi, shundan so‘ng ish bilan band bo‘lgan shaxs noqonuniy ravishda yo‘q deb hisoblanadi, yengib bo‘lmas kuchlar holatlari bundan mustasno;
- ishning normal amalga oshirishga to‘sqinlik qiladigan yoki qiyinlashtiradigan sabablar va shartlarni darhol bartaraf etish choralari ko‘rish va sodir bo‘lgan holat to‘g‘risida **“Ish beruvchi”** ga yoki uning vakolatli shaxslariga darhol xabar berish;

4.2 Har bir **“Xodim”** o‘z mutaxassisligi, malakasi, lavozimi bo‘yicha bajaradigan vazifalar doirasi mehnat shartnomasi va (yoki) lavozim yo‘riqnomasi bilan belgilanadi.

5. ISH VAQTI

5.1 **“Xodim”** ichki mehnat tartib qoidalariga, smenalarga bo‘linib ishlash (ish) jadvallariga, boshqa Ichki hujjatlarga yoki mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq mehnat majburiyatlarini qaysi vaqt mobaynida bajarishi kerak bo‘lsa, o‘sha vaqt ish vaqtidir. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181-moddasi).

5.2 **“Jamiyat”** ning smenadan tashqari ishda ishlaydigan **“Xodimlar”**i uchun 2 kun dam olish bilan 5 kunlik ish haftasi belgilanadi. Ishning boshlanish va tugash vaqtlari, dam olish va ovqatlanish uchun tanaffuslar Ichki mehnat tartibi qoidalariga bilan belgilanadi (1-ilova).

5.3 **“Jamiyat”** ning uzluksiz ishlab chiqarish jarayoni bilan bog‘liq ishlarda band bo‘lgan **“Xodimlar”**i **“Ish beruvchi”** tomonidan tasdiqlangan va **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** bilan kelishilgan ish vaqti balansiga muvofiq oylik ish vaqtiga rioya qilish bilan smena jadvali bo‘yicha ishlaydilar (1-ilova).

“**Xodimlar**” smenalar bo‘yicha bir me’yorda navbat almashadi.

“**Xodim**” ni surunkasiga 2 smena davomida ishga jalb etish taqiqlanadi.

Uzluksiz ishlaydigan bo‘linmalarda dam olish kunlari “**Xodimlar**” ga belgilangan smena jadvaliga muvofiq beriladi. Ishning tugashi va keyingi kuni (smenaning) boshlanishi o‘rtasidagi kunlik dam olishning davomiyligi o‘n ikki soatdan kam bo‘lmasligi kerak.

Ishga chiqish uchun kalendar jadvallari har oy yangi oy boshlanishidan 2-3 kun oldin “**Ish beruvchi**” tomonidan tuziladi va smenalar, guruhlar va xodimlarning familiyasi ko‘rsatilgan holda bo‘linmaning ko‘rinadigan joyiga joylashtiriladi.

“**Ish beruvchi**” yoki u tomonidan vakolat berilgan shaxslar “**Xodimlar**” ni (yozma ravishda, smena boshliqlari, ustalar orqali) ish jadvalidagi barcha o‘zgarishlar yoki bo‘linma uchun farmoyish bo‘yicha yangi jadvallar kiritilganligi to‘g‘risida darhol xabardor qilishlari shart.

5.4 Uzluksiz texnologik jarayonga ega bo‘linmalarda ishlaydigan smena “**Xodimlar**” iga dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus belgilanmaydi, ularga ish vaqtida maxsus ajratilgan joylarda ovqatlanish imkoniyati beriladi (***1-jadval***).

5.5 Uzluksiz ishlab chiqarish jarayoni bilan bog‘liq bo‘lgan “**Xodim**” bilan smena almashayotgan “**Xodim**” kelguniga qadar ishni tark etishi taqiqlanadi. Agar smena almashayotgan kelmay qoldanda, “**Xodim**” bu haqda o‘zining bevosita rahbariga xabar beradi, ushbu rahbar darhol ishchini boshqa “**Xodim**” bilan almashtirish choralarini ko‘rishi shart.

5.6 Quyidagi “**Xodimlar**” uchun ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi:

- 15 yoshdan 16 yoshgacha bo‘lgan shaxslarga:

olti kunlik ish haftasida - haftasiga 24 soat;

besh kunlik ish haftasida - haftasiga 25 soat;

- 16 yoshdan 18 yoshgacha bo‘lgan shaxslarga:

olti kunlik ish haftasida - haftasiga 36 soat;

besh kunlik ish haftasida - haftasiga 37 soat 30 daqiqa;

- O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilangan davomiyligi mehnat sharoitlari o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda;

- I va II guruh nogironlari uchun - haftasiga 36 soatdan ko‘p bo‘lmagan.

5.7 Har kungi ishning (smenaning) davomiyligi 1 soatga qisqartiriladi:

- ishlanmaydigan bayram kunlari arafasida.

5.8 “**Jamiyat**” tomonidan belgilangan tartibda ish (smena) boshlanishidan oldin har bir “**Xodim**” o‘zining ishga kelganini, ish kunining oxirida esa ishdan (smenani) ketganini qayd etishi shart.

“**Ish beruvchi**” “**Xodimlar**” ning ishga kelishi va ishdan ketishini hisobga olinishini tashkil etishi shart.

Har kungi ishning o‘z vaqtida boshlanishi va tugashi nazorat punktidan o‘tish vaqti bilan emas, balki “**Xodim**” ning bevosita ish joyida mavjudligi bilan qayd etiladi. Ish vaqti boshlanishidan 10 daqiqa oldin “**Xodim**” ish joyida bo‘lishi shart. “**Xodimlar**” ning ish joylariga o‘z vaqtida (vaqtdan oldin) kelishini nazorat qilish bo‘linma boshlig‘i tomonidan amalga oshiriladi.

Ish vaqtida ish joyida har qanday bo‘lmaslik holatlari (ammo uch soatdan oshmagan holda), yengib bo‘lmas kuchlar holatlari bundan mustasno, ishdan ozod etish xatida faqat bevosita rahbarning oldindan ruxsati bilan ruxsat etiladi, unda quyidagilar: F.I.Sh, bo‘linmaning nomi, tabel raqami, ketish sababi, ishdan ozod bo‘lgan

sana va vaqti, bevosita rahbarning yoki uni o‘rnini bosuvchining, tabelchining imzosi ko‘rsatilishi lozim. Ishdan ozod etish xatini rasmiylashtirish tartibi **“Ish beruvchi”** ning buyruqi bilan belgilanadi.

5.9 **“Xodim”** ishda, shuningdek o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishi kerak bo‘lgan boshqa joyda alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta‘siridan mastlik holatida paydo bo‘lgan **“Xodim”** ni **“Ish beruvchi”** ushbu ish kunida, smenada ishlashiga yo‘l qo‘ymaydi. Ishdan chetlashtirish buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

5.10 **“Ish beruvchi”** tomonidan **“Xodim”** ni **“Xodim”** uchun belgilangan ish vaqti davomiyligidan tashqari ishga jalb etish ish vaqtdan tashqari ish deb hisoblanadi.

“Ish beruvchi” tomonidan **“Xodim”**ni ish vaqtdan tashqari ishga jalb etishni uning yozma roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Ish vaqtdan tashqari ishning davomiyligi **“Xodim”** uchun surunkasiga 2 kun davomida 4 soatdan (mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarda - bir kunda 2 soatdan) va yiliga 120 soatdan oshmasligi kerak.

“Ish beruvchi” tomonidan **“Xodim”** ni uning roziligisiz ish vaqtdan tashqari ishga jalb etishga quyidagi hollarda yo‘l qo‘yiladi:

- a) tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlarning, ishlab chiqarishdagi avariyaalarning, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning, shuningdek yong‘inlarning, toshqinlarning, zilzilalarning, epidemiyalarning yoki epizootiyalarning oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etish hamda aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda bajarilgan ishlar amalga oshirilganda;
- b) markazlashtirilgan issiq suv ta‘minoti, sovuq suv ta‘minoti va (yoki) suv chiqarish tizimlarining, gaz ta‘minoti, issiqlik ta‘minoti, yoritish, transport, aloqa tizimlarining normal ishlashini buzadigan kutilmagan holatlarni bartaraf etishga doir ijtimoiy jihatdan zarur ishlar amalga oshirilganda;
- v) agar ishda tanaffusga yo‘l qo‘yilmasa, smena almashayotgan **“Xodim”** kelmay qolganda ishni davom ettirish uchun. Bunday holda **“Ish beruvchi”** zudlik bilan smenachini boshqa **“Xodim”** bilan almashtirish choralarini ko‘rishi shart.

Quyidagilarga ish vaqtdan tashqari ishlarga yo‘l qo‘yilmaydi:

- ish smenasining davomiyligi 12 soat bo‘lgan **“Xodimlar”** ga;
- mehnat sharoitlari o‘ta zararli va o‘ta xavfli ishlarni bajarayotgan i**“Xodimlar”**.

5.11 Homilador ayollar, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolaning (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolaning) ota-onasidan biri (ota-onasining o‘rnini bosuvchi shaxs) faqat o‘z yozma roziligi bilan tungi ishlarga, ish vaqtdan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ishlarga jalb qilinishi, shuningdek xizmat safariga yuborilishi mumkin.

Homilador ayollarni va uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga bunday ish homilador ayolning hamda bolaning hayotiga va sog‘lig‘iga xavf tug‘dirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa mavjud bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi.

18 yoshgacha bo‘lgan **“Xodimlar”** ni xizmat safariga yuborish, tungi ishlarga, dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ishlarga jalb qilish taqiqlanadi.

Nogironligi bo‘lgan **“Xodimlar”** ni xizmat safariga yuborishga, tungi ishlarga, ish vaqtdan tashqari ishlarga hamda dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ishlarga jalb qilishga faqat ularning roziligi bilan, agar ushbu xodimlar uchun bunday ishlar tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi tavsiyalarida taqiqlanmagan bo‘lsa, yo‘l qo‘yiladi.

5.12 Dam olish kunlarida va ishlanmaydigan bayram kunlarida ishlash taqiqlanadi.

Umuman **“Jamiyat”** ning yoki uning alohida tarkibiy bo‘linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog‘liq bo‘lsa, o‘sha ishlarni bajarish zarur bo‘lgan taqdirda **“Xodimlar”** ni dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etish ularning yozma roziligi bilan **“Jamoa shartnomasi”** da belgilangan tartibda **“Ish beruvchi”** ning yozma farmoyishi bilan amalga oshiriladi.

5.13 Barcha **“Xodimlar”** ga, shu jumladan o‘rindoshlik asosida ishlovchilarga, ish joyini saqlab qolgan holda yillik mehnat ta‘tili taqdim etiladi.

5.14. **“Jamiyat” “Xodimlar”**i quyidagi ijtimoiy ta‘tillarni olish huquqiga egadirlar:

- homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari;
- bola parvarishlash ta‘tili;
- o‘quv ta‘tili;
- ijodiy ta‘tillar.

5.15 **“Xodim”** ning yozma arizasiga ko‘ra unga ish haqi saqlanmaydigan ta‘til berilishi mumkin bo‘lib, uning davomiyligi **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra belgilanadi, lekin u ish haqi saqlanmaydigan oxirgi ta‘til berilgan kundan e‘tiboran kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.

5.16 Har yilgi mehnat ta‘tili har yili, ushbu ta‘til berilayotgan ish yili tugaguniga qadar berilishi kerak.

5.17 Birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta‘tilidan foydalanish huquqi **“Xodim”** da u ushbu **“Jamiyat”** da uzluksiz ishlagan 6 oy o‘tganidan keyin yuzaga keladi. Ikkinchi va keyingi ish yillari uchun har yilgi mehnat ta‘tili **“Ish beruvchi”** va **“Xodim”** uchun majburiy bo‘lgan ta‘tillar jadvali bilan belgilanadigan har yilgi mehnat ta‘tillarini berish navbatiga muvofiq beriladi.

Ta‘tillar jadvali kalendar yil boshlanguniga qadar **“Ish beruvchi”** tomonidan **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** bilan kelishgan holda tasdiqlanadi.

“Xodim” har yilgi mehnat ta‘tili beriladigan vaqt to‘g‘risida ta‘til boshlanishidan kamida 15 kun oldin xabardor qilinishi kerak.

5.18 **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra har yilgi mehnat ta‘tili qismlarga bo‘linishi mumkin. Bunda ushbu ta‘tilning hech bo‘lmaganda bir qismi 14 kalendar kundan kam bo‘lmasligi kerak.

Har yilgi mehnat ta‘tilidan chaqirib olishga ta‘tilning istalgan vaqtida faqat **“Xodim”** ning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi. Shu munosabat bilan ta‘tilning foydalanilmay qolgan qismi **“Xodim”** ga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi kerak.

5.19 **“Xodimlar”** ga ish davrida ularning xohishiga ko‘ra har yilgi mehnat ta‘tili uchun ta‘tilning eng kam davomiyligidan tashqari pulli kompensatsiya to‘lanishi mumkin (21 kalendar kun).

18 yoshga to‘lmagan **“Xodimlar”** ga, I yoki II guruh nogironligi bo‘lgan **“Xodimlar”** ga beriladigan ijtimoiy ta‘tillarning barcha turlaridan, har yilgi uzaytirilgan asosiy mehnat ta‘tillaridan, mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarga qo‘shimcha ta‘tillardan asli holida foydalaniladi hamda mehnat davrida ularni pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

5.20 **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish chog‘ida (bundan mehnat shartnomasi **“Xodim”** ning aybli harakatlari (harakatsizligi) uchun bekor qilingan hollar mustasno) foydalanilmagan har yilgi mehnat ta‘tillarini keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda **“Xodim”** ning yozma arizasi asosida berish nazarda tutilishi mumkin.

6. JAVOBGARLIK VA MEHNAT INTIZOMINI TA'MINLASH.

6.1 Mehnat intizomi barcha **“Xodimlar”** ning mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, jamoa kelishuvlariga, jamoa shartnomasiga, shuningdek ichki mehnat tartibi qoidalariga, boshqa ichki hujjatlarga va mehnat shartnomasiga muvofiq belgilangan xulq-atvor qoidalariga majburiy bo'ysunishidir.

Mehnat intizomini buzganligi, ya'ni **“Xodim”** ning o'ziga yuklangan mehnat vazifalarini bajarmaganligi yoki lozim darajada bajarganligi uchun **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** ga quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llashga haqli:

- hayfsan;
- o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima;
- mehnat shartnomasini bekor qilish.

6.2 Mehnat intizomini muntazam ravishda buzganlik, shuningdek o'z mehnat majburiyatlarini bir marta qo'pol ravishda buzganlik uchun **“Xodim”** ga quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llanilishi mumkin:

- o'rtacha oylik ish haqining 50 % dan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima;
- mehnat shartnomasini bekor qilish.

Avval mehnat majburiyatlarini buzganligi uchun **“Xodim”** intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan ta'sir choralari qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil ichida **“Xodim”** tomonidan takroran intizomiy nojo'ya harakat sodir etilganligi mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzishdir.

Bir marta qo'pol ravishda qoidabuzarliklarga quyidagilar kiradi:

1. Progul, quyidagilar progul hisoblanadi:

- a) butun ish kuni davomida ishga kelmaslik;
- b) uzrli sabablarsiz ish kuni davomida uzluksiz yoki jami 3 soatdan ortiq ish joyida bo'lmaslik;
- v) noma'lum muddatga mehnat shartnomasini tuzgan shaxs tomonidan **“Ish beruvchi”** ni shartnomani bekor qilish to'g'risida ogohlantirmasdan, shuningdek, ikki haftalik ogohlantirish muddati tugagunga qadar uzrli sabablarsiz ishni tark etish;
- g) mehnat shartnomasi muddati tugagunga qadar yoki mehnat shartnomasini muddatidan oldin bekor qilish to'g'risida ogohlantirish muddati tugagunga qadar ma'lum muddatga mehnat shartnomasini tuzgan shaxs tomonidan uzrli sabablarsiz ishni tark etish;
- d) otgul kunlaridan o'z boshimchalik bilan foydalanish, shuningdek ta'tilga o'z boshimchalik bilan ketish (asosiy, qo'shimcha);
- e) **“Ish beruvchi”** tomonidan amaldagi qonunchilikka to'liq rioya qilgan holda amalga oshirilgan **“Xodim”** ni yangi ishga o'tkazilgandan so'ng ishga chiqmaslik;
- j) guvohlarning ko'rsatmasi yoki tibbiy xulosa bilan tasdiqlangan alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida ishga kelish (mastlik holati mastlikda gumon qilinganligi to'g'risida dalolatnoma tuzish, gumon qilinuvchi **“Xodim”** ishlayotgan bo'linmaning mas'ul shaxslarining majburiy ishtiroki va majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishi bilan aniqlanishi mumkin);

2. Ish joyida sodir etilgan, guvohlar tomonidan tasdiqlangan **“Jamiyat”** ning o'g'irlash talon-toroj qilish (yoki urinish);

3. Agar sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi yoki ma'muriy jazo qo'llash to'g'risidagi qarori mavjud bo'lsa, mulkni yoki moddiy boyliklarni talon-toroj qilish yoki o'g'irlashga urinish, **“Jamiyat”** ning moddiy mulkini o'zlashtirish yoki buzish yoki yo'q qilish;

4. **“Xodimlar”** ning yoki qoidabuzarning o'zi hayoti yoki sog'lig'iga tahdid soladigan yoki og'ir oqibatlariga (ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa, avariya, falokat) olib kelgan yoki bila turib bunday oqibatlarining haqiqiy tahdidini yuzaga keltirgan xavfsizlik talablarini buzish;

5. Ishlab chiqarish texnologiyasini buzish, buning natijasida katta miqdorda moddiy zarar yetkazish (BHMning 30 baravaridan boshlab va yuqori);

6. Hujjatlardagi ma'lumotlarni qo'shimchalar yozish, buzib ko'rsatish;

7. Statistik hisobot ma'lumotlarini buzib ko'rsatish, mansabdor shaxslarning vakolatlarini suiiste'mol qilish yoki ulardan shaxsiy manfaatlar maqsadida foydalanish;
8. Pul yoki tovar boyliklariga bevosita xizmat ko'rsatuvchi "**Xodim**" ning aybli xatti-harakatlarini amalga oshirish, agar bu harakatlar "**Ish beruvchi**" ning ishonchini yo'qotishiga sabab bo'lsa;
9. Mansabdor shaxsning o'z xizmat vazifalarini bajarmaganligi yoki lozim bo'lmagan darajada bajarganligi (ularga sovuqqon yoki vijdotsiz munosabat tufayli) davlat yoki jamoat manfaatlariga, fuqarolarning huquq yoki qonun bilan muhofaza qilinadigan manfaatlariga jiddiy zarar etkazishdan iborat bo'lgan mansabdor jinoyat turi;
10. Moddiy boyliklarni hisobga olish va saqlash qoidalarini buzish;
11. Ijro intizomini buzish (O'zbekiston Respublikasining normativ-huquqiy hujjatlarida, "**Jamiyat**" boshqaruv organlarining qarorlarida, "**Ish beruvchi**" ning buyruqlarida belgilangan vazifalarning o'z vaqtida va to'liq bajarilishini ta'minlamaslik);
12. "**Xodim**" ga o'z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan ma'lum bo'lgan sirlarni (davlat, tijorat, rasmiy yoki boshqa) oshkor qilish (saqlanishi u bilan mehnat shartnomasida nazarda tutilgan), shu jumladan boshqa "**Xodim**" ning shaxsiy ma'lumotlarini oshkor qilish;
13. "**Jamiyat**" "**Xodimlar**" ining ish joyidagi uxlashi;
14. HIQX o'qchilari tomonidan shaxsini tasdiqlovchi hujjatlari (kirish uchun ruxsatnomalar, bir martalik ruxsatnomalar, pasport yoki uning o'rnini bosuvchi hujjat) bo'lmagan shaxslarning "**Jamiyat**" hududiga o'tkazib yuborishi;
15. "**Jamiyat**" hududiga alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida bo'lgan shaxslarning HQX o'qchilari tomonidan o'tkazib yuborishi;
16. HQX o'qchilari tomonidan qorovul boshlig'ini ogohlantirmasdan biriktirilgan postni o'zboshimchalik bilan tark etishi;
17. "**Xodim**" ning o'z mehnat majburiyatlarini buzish, natijada "**Xodim**" "**Jamiyat**" ga O'zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining ikki baravaridan ortiq miqdorda moddiy zarar yetkazilishi;
18. "**Xodim**" tomonidan uzrli sabablarsiz mehnat majburiyatlarini takroran bajarmaslik, agar buning uchun echilmagan intizomiy jazo choralari ko'rilgan bo'lsa;
19. Yonuvchan, portlovchi yoki "**Jamiyat**" ning moddiy boyliklari saqlanadigan joylarda chekish yoki boshqa yong'in xavfsizligi qoidalarining buzish;
20. "**Xodim**" ushbu ishni davom ettirishga to'g'ri kelmaydigan axloqsiz xatti-harakatni amalga oshirishi;
21. Ish vaqtida ruxsat etilmagan mitinglarda, ko'cha yig'ilishlarida, ish tashlashlarda qatnashish;
22. Ish vaqtida kompyuter va boshqa qimor o'yinlarini o'ynash;
23. Ish joyidagi bezorilik (janjallar, yoqalashishlar, haqorat va boshqalar);

6.3 Intizomiy jazo choralari ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar tomonidan qo'llaniladi.

6.4. Bo'linma rahbarlari "Bo'linma to'g'risidagi Nizom" ga muvofiq, bo'linma "**Xodimlar**"i tomonidan mavjud mehnat va ishlab chiqarish intizomini buzganliklari to'g'risida zarur hujjatlar ilova qilingan holda xizmat xatni huquqbuzarlik sodir etilgan paytdan e'tiboran bir oydan kechiktirmay Boshqaruv Raisi nomiga

muayyan intizomiy jazo chorasini qo'llash zarurligi to'g'risidagi takliflar bilan tadqim etishlari shart. Xizmat xati "**Jamiyat**" ning Hujjatlarni ro'yxatga olish va ijrosini nazorat qilish bo'limi orqali taqdim etiladi.

6.5. Boshqaruv Raisi **Xodim**" bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish yoki unga nisbatan intizomiy jazo choralari qo'llash to'g'risida tegishli qaror qabul qiladi va ushbu hujjatlar ijro etish uchun "**Kasaba uyushmasi qo'mitasi**", Kadrlar boshqarmasi yoki IHvaMRBga topshiriladi.

6.6. "**Kasaba uyushmasi qo'mitasi**" "**Xodim**" bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga roziligi masalasi bo'yicha qabul qilingan qaror haqida mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan e'tiboran o'n kunlik muddatda "**Ish beruvchi**" ga xabar qilishi kerak. Agar ko'rsatilgan muddat tugaganidan keyin kasaba uyushmasi qo'mitasi qabul qilingan qaror haqida xabar qilmasa, "**Ish beruvchi**" "**Xodim**" bilan tuzilgan mehnat shartnomasini Mehnat kodeksida belgilangan tartibda kasaba uyushmasi qo'mitasining rozilgisiz bekor qilishga haqli.

6.7. "**Ish beruvchi**" "**Xodim**" dan intizomiy jazo chorasini qo'llanilguniga qadar yozma tushuntirishni talab qilishi shart, unga sabab va sharoitlarni tushuntirish imkoniyati berilishi kerak. "**Xodim**"ning yozma tushuntirish taqdim etishni rad etganligi intizomiy jazo chorasini qo'llanilishi uchun monelik qilmaydi va hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

6.8. Har bir intizomiy qilmish uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasini qo'llanilishi mumkin. Intizomiy jazo chorasini tanlash huquqi "**Ish beruvchi**" ga tegishlidir. Intizomiy jazo chorasini qo'llashda sodir etilgan qilmishning og'ir-yengilligi, uning sodir etilishi holatlari, "**Xodim**" ning avvalgi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

6.9. "**Xodim**" ga intizomiy jazo chorasini qo'llash ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

6.10. "**Ish beruvchi**" ning "**Xodim**" ga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyrug'i qabul qilingan kundan e'tiboran uch ish kuni ichida, "**Xodim**" ishda bo'lmagan vaqt hisobga olinmasdan, unga jazoning sabablari ko'rsatilgan holda imzo qo'ydirib e'lon qilinadi.

6.11. O'ziga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash haqidagi buyruq bilan tanishtirilmagan "**Xodim**" intizomiy jazosi bo'lmagan deb hisoblanadi.

6.12. "**Xodim**" ning o'ziga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyruq bilan tanishishni rad etishi hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi. Bunday holda "**Xodim**" buyruq bilan tanishtirilgan deb hisoblanadi.

6.13 "**Xodim**" tomonidan intizomiy qilmish sodir etilganligi faktini, uning sodir etilishida "**Xodim**" ning aybini, "**Xodim**" tomonidan intizomiy qilmish sodir etilishiga imkon bergan sabablar va shart-sharoitlarni, "**Ish beruvchi**"ga yetkazilishi mumkin bo'lgan moddiy zararining xususiyati va miqdorini aniqlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan hollarda xizmat tekshiruvi o'tkaziladi. Xizmat tekshiruvi o'tkazish to'g'risidagi qaror tegishli buyruq bilan rasmiylashtiriladi (O'zR MK 302-311-moddlari).

6.14 Uzrlisababsiz progul qilgan "**Xodim**" xo'jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun mukofotdan to'liq mahrum qilinadi, unga ushbu oyda progul uchun uzluksiz ish staji uchun ustama to'lanmaydi.

6.15 Intizomiy jazo intizomiy qilmish aniqlanganidan keyin darhol, biroq aniqlangan kundan e'tiboran bir oydan kechiktirmay qo'llaniladi, bunda "**Xodim**" vaqtincha ishga layoqatsiz bo'lgan yoki ta'tilda bo'lgan davr hisobga olinmaydi.

Intizomiy jazo intizomiy qilmish sodir etilgan kundan e'tiboran 6 oydan kechiktirmay, taftish yoki moliya-xo'jalik faoliyatini tekshirish yoxud auditorlik tekshiruvi natijalariga ko'ra esa, u sodir etilgan kundan e'tiboran 2 yildan kechiktirmay qo'llanilishi mumkin.

Ushbu muddatlarga jinoyat ishini yuritish vaqti kiritilmaydi.

Huquqbuzarlik aniqlangan kundan boshlab jazo qo'llash uchun belgilangan oylik muddatni hisoblashda quyidagilarni hisobga olish kerak:

- Xizmat tekshiruv natijalari to'g'risidagi dalolatnoma komissiya tomonidan imzolangan kun xizmat tekshiruv natijalari bo'yicha aniqlangan intizomiy qilmish aniqlangan kun deb hisoblanadi;

- **“Xodim”** ning vaqtincha ishga layoqatsiz bo'lgan yoki ta'tilda bo'lgan davri intizomiy jazo qo'llash uchun belgilangan oylik muddatga kiritilmaydi. **“Xodim”** ning boshqa sabablarga ko'ra ishda bo'lmasligi, shu jumladan davomiyligidan qat'i nazar, dam olish kunlaridan (dam olish vaqtidan) foydalanish bilan bog'liq holda, belgilangan muddatni to'xtatmaydi;

- bir oylik davomini to'xtatuvchi ta'tilga O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi va mehnat shartnomasiga muvofiq **“Xodim”** ga berilgan barcha ta'tillar kiradi.

6.16 Intizomiy jazo chorasini qo'llashda sodir etilgan qilmishning og'ir-yengilligi, uning sodir etilishi holatlari, **“Xodim”** ning avvalgi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

6.17 Intizomiy jazoning amal qilish muddati bir yildan oshmasligi kerak.

Agar intizomiy jazo qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil ichida **“Xodim”** ga yangi intizomiy jazo qo'llanilmasa, u intizomiy jazoga tortilmagan deb hisoblanadi.

6.18. **“Ish beruvchi”** intizomiy jazoni o'z tashabbusiga ko'ra, **“Xodim”** ning bevosita rahbarining, **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** ning iltimosnomasiga, shuningdek **“Xodim”** ning iltimosiga ko'ra, bir yil o'tguniga qadar muddatidan oldin olib tashlash huquqiga ega.

Intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash **“Ish beruvchi”** ning buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

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

6.20 Intizomiy jazoning amal qilish muddati davomida mehnat intizomini buzgan shaxslar **“Jamiyat”** Nizomiga muvofiq barcha imtiyozlardan mahrum etiladi.

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

6.22 Intizomiy jazolar **“Xodim”** tomonidan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda shikoyat qilinishi mumkin.

6.23 **“Xodimlar”** intizomiy javobgarlikka tortish to'g'risida chiqarilgan barcha buyruqlar **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** bilan kelishilgan bo'lishi kerak.

7. Xavfsizlik texnikasi va ishlab chiqarish sanitariyasi.

7.1 **“Xodimlar”** **“Jamiyat”** da amalda bo'lgan hamda O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligida nazarda tutilgan xavfsizlik texnikasi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya etishlari shart. Bu talablarga rioya qilmaslik intizomiy jazo choralari qo'llashga sabab bo'ladi.

7.2 Korxonada taqiqlanadi:

7.2.1. maxsus ajratilgan joylardan tashqari, binolarda va hududda chekish;

7.2.2. alkogolli ichimliklar olib kelish yoki iste'mol qilish, ish joyida mast holatda bo'lish;

7.2.3. to'g'ridan-to'g'ri ish joyida ovqat iste'mol qilish, uzluksiz texnologik jarayon tufayli **“Jamiyat”** oshxonalarida ovqatlanish imkoniga ega bo'lmagan ishchilar uchun maxsus jihozlangan ovqatlanish xonalari bundan mustasno;

7.2.4. **“Jamiyat”** ga tegishli bo'lgan mol-mulk, buyumlar yoki materiallarni o'z bilan birga olib ketish;

7.2.5. kiyim-kechak va shaxsiy buyumlarni echinish xonasi va ularni saqlash uchun mo'ljallangan joylardan tashqarida qoldirish;

7.2.6. - uyali telefonlar va boshqa mobil qurilmalarni olib kelish va ulardan foydalanish.

7.3 Har bir **“Xodim”** o'z ixtiyorida bo'lgan barcha shaxsiy yoki jamoaviy himoya vositalaridan foydalanishi va bu borada chiqarilgan maxsus farmoyishlarni qat'iy bajarishi shart.

7.4. Har bir **“Xodim”** DPOlarni ratsion bo'yicha qabul qilish talablariga rioya qilishi shart. Talonlarni sotish yoki ularni boshqa shaxslarga berish taqiqlanadi.

7.5. Tashqi ko'rinishga qo'yiladigan talablar **“Jamiyat”**ning ichki nizomlari/buyryqlari bilan belgilanadi.

8. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi

8.1 Mehnat sohasidagi majburiyatlarni bajarish munosabati bilan boshqa tarafga zarar yetkazgan mehnat shartnomasi tarafi uni Mehnat kodeksiga, ushbu **“Qoidalar”** ga va **“Jamo'a shartnomasi”** ga muvofiq qoplaydi.

8.2 **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** ga etkazilgan zararni quyidagi hollarda qoplashi shart:

- **“Xodim”** ni mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilganda;
- **“Xodim”** ning hayoti yoki sog'lig'iga zarar etkazganda;
- **“Xodim”** ga to'lanadigan ish haqi va boshqa to'lovlarni kechiktirilganda;
- **“Xodim”** ning mulkiga zarar etkazilganda.

8.3 **“Ish beruvchi”** **“Xodim”**ga o'zining mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy mahrum qilingan barcha hollarda olmagan ish haqini qoplashi shart. Bunday majburiyat, agar ish haqi quyidagi sabablarga ko'ra berilmagan bo'lsa paydo bo'ladi:

- ishga qabul qilishni noqonuniy rad etilganda;
- **“Xodim”** ni boshqa ishga noqonuniy o'tkazganda;
- **“Xodim”** ni ishdan noqonuniy chetlashtirganda;
- **“Xodim”** bilan mehnat shartnomasini noqonuniy bekor qilganda;
- **“Ish beruvchi”** ning **“Xodim”** ga mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani berishni kechiktirganda;
- mehnat nizolarini hal qiluvchi organning **“Xodim”** ni avvalgi ish joyiga tiklash to'g'risidagi qarorini o'z vaqtida bajarmaganda;
- **“Xodim”** ning sha'ni, qadr-qimmatini yoki ishchanlik obro'siga putur yetkazuvchi, boshqa ishga kirishiga to'sqinlik qiladigan har qanday usulda ma'lumotlarni tarqatganda;
- qonunlarda, jamoa shartnomalarida va (yoki) jamoa shartnomasida nazarda tutilgan boshqa holatlarda.

8.4 **“Ish beruvchi”** **“Xodim”** ning mehnatda mayib bo'lishi va (yoki) kasb kasalligi tufayli hayotiga yoki sog'lig'iga yetkazilgan zararining o'rnini qoplashi shart.

“Xodim” ning sog'lig'iga yetkazilgan zararining o'rnini **“Ish beruvchi”** tomonidan qoplash quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- **“Xodim”** ga bir martalik nafaqa to'lash;
- **“Xodim”** ga yo'qotilgan ish haqi uchun yetkazilgan zararining o'rnini qoplash tarzida amalga oshiriladigan har oylik to'lovlar;
- **“Xodim”** ning qo'shimcha xarajatlarini kompensatsiya qilish.

“Xodim” ning sog'lig'iga zarar yetkazilganligi munosabati bilan bir yo'la to'lanadigan nafaqa miqdori jabrlangan **“Xodim”** ning o'rtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan yillik ish haqidan kam bo'lmasligi kerak.

“Xodim” ning sog'lig'iga zarar yetkazilganligi munosabati bilan yo'qotilgan ish haqining o'rnini qoplash uchun amalga oshiriladigan oylik to'lovlar miqdori jabrlanuvchi mehnatda mayib bo'lguniga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan uning kasbiy mehnat qobiliyatining yo'qotilishi darajasiga muvofiq bo'lgan foizli nisbatda aniqlanadi.

Kasbiy mehnat qobiliyatini yo‘qotish darajasi tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi tomonidan belgilanadi.

Zararning o‘rnini qoplashga oid to‘lovni tayinlashda jabrlanuvchi oladigan ish haqi, stipendiya, pensiya va boshqa daromadlar hisobga olinmaydi. Bunda mehnatda mayib bo‘lgan jabrlanganlarga - nogironligi bo‘lgan shaxslarga yetkazilgan zararning o‘rnini qoplash miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining ellik foizidan kam bo‘lmasligi kerak.

Agar jabrlanuvchining qo‘pol ehtiyotsizligi zararning kelib chiqishiga yoki ko‘payishiga sabab bo‘lsa, o‘rni qoplanishi lozim bo‘lgan zarar miqdori jabrlanuvchi aybining darajasiga qarab, tegishli ravishda kamaytiriladi.

Jabrlanuvchining aybdorlik darajasi **“Kasaba uyushmasi qo‘mitasi”** ning qarori bilan, agar ushbu masala bo‘yicha nizo kelib chiqsa, sud tomonidan aniqlanadi.

8.5 Boquvchi bo‘lgan **“Xodim”** mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bog‘liq bo‘lgan mehnatda mayib bo‘lganligi, kasb kasalligi yoki sog‘liqqa yetkazilgan boshqa shikast tufayli vafot etgan taqdirda **“Ish beruvchi”** quyidagi zararning o‘rnini qoplashi shart:

- marhumning qaramog‘ida bo‘lgan mehnatga qobiliyatini yo‘qotgan shaxslarga, shuningdek o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga yoki uning vafot etgan kuniga qadar undan ta‘minot olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga;
- marhumning vafotidan keyin tug‘ilgan farzandiga;
- ota-onasidan biriga (ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxsga), eriga (xotiniga) yoki boshqa oila a‘zosiga, agar u ishlamayotgan bo‘lsa hamda marhumning o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan yoki bu yoshga to‘lgan bo‘lsa-da, ammo tibbiy muassasalarning xulosasiga ko‘ra sog‘lig‘i holati bo‘yicha o‘zgalarning parvarishiga muhtoj bo‘lgan bolalarini, aka-ukalarini, opa-singillarini yoki nabiralarini parvarish qilish bilan band bo‘lganda.

Bolalarning qaramoqda ekanligi taxmin qilinadi va dalillar talab qilmaydi.

Quyidagilar mehnatga qobiliyatsiz deb hisoblanadi:

- o‘n sakkiz yoshdan oshgan shaxslar, agar ularga shu yoshga to‘lguniga qadar nogironlik belgilangan bo‘lsa;
- oltmish yoshga to‘lgan erkaklar va ellik besh yoshga to‘lgan ayollar;
- oltmish yoshga to‘lgan erkaklar va ellik besh yoshga to‘lgan ayollar;
- o‘ziga nisbatan nogironlik belgilangan shaxslar.

Oila a‘zosining mehnatga qobiliyatsizligi yuz bergan vaqt (boquvchining vafotidan oldin yoki keyin) uning zararning o‘rni qoplanishiga bo‘lgan huquqiga ta‘sir qilmaydi.

Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan zararning o‘rni quyidagicha qoplanadi:

- voyaga yetmagan shaxslarga — o‘n sakkiz yoshga to‘lguniga qadar;
- o‘n sakkiz yoshdan oshgan o‘quvchilarga — kunduzgi ta‘limni tugatguniga, lekin ko‘pi bilan yigirma uch yoshga to‘lguniga qadar;
- ellik besh yoshdan oshgan ayollarga va oltmish yoshdan oshgan erkaklarga — umrbod;
- nogironligi bo‘lgan shaxslarga - nogironlik muddatiga;
- marhumning qaramog‘ida bo‘lgan bolalarini, nabiralarini, aka-ukalari va opa-singillarini parvarishlash bilan band bo‘lgan ota-onasidan biriga, eriga (xotiniga) yoki boshqa oila a‘zosiga — qaramog‘idagi shaxslar o‘n to‘rt yoshga to‘lguniga qadar.

Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan zararning o‘rnini **“Ish beruvchi”** tomonidan qoplash boquvchi vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan zararning o‘rni **“Ish beruvchi”** tomonidan qoplanishiga doir huquqqa ega bo‘lgan shaxslarga quyidagilarni to‘lovlarni o‘z ichiga oladi:

- bir yo‘la beriladigan nafaqani;
- boquvchining yo‘qotilgan ish haqi o‘rnini qoplash uchun amalga oshiriladigan har oylik to‘lovlarni;
- qo‘shimcha xarajatlarni kompensatsiya qilishni.

Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori marhumning o‘rtacha yillik ish haqining olti baravaridan kam bo‘lmasligi kerak.

8.6. **“Xodim”** ning mol-mulkiga zarar yetkazgan **“Ish beruvchi”**, agar u o‘zining aybi yo‘qligini isbotlab berolmasa, ushbu zararining o‘rnini to‘liq hajmda qoplaydi. Zararning miqdori zararining o‘rnini qoplash kuni mazkur hududda amalda bo‘lgan bozor narxlariga bo‘yicha hisoblab chiqariladi.

“Xodim” ning mol-mulkiga yetkazilgan zararining o‘rni **“Xodim”** ning roziligi bilan natura tarzida qoplanishi mumkin.

8.7 **“Xodim” “Ish beruvchi”** ga to‘g‘ridan to‘g‘ri yetkazilgan haqiqiy zararining o‘rnini qoplashi shart.

To‘g‘ridan-to‘g‘ri yetkazilgan haqiqiy zarar deganda **“Ish beruvchi”** ning mavjud mol-mulki (shu jumladan uchinchi shaxslarning **“Ish beruvchi”** dagi mol-mulki, agar **“Ish beruvchi”** mazkur mol-mulkni but saqlanishi uchun javobgar bo‘lsa) amalda kamayganligi yoki yomon holatga kelganligi, shuningdek **“Ish beruvchi”** uchun mol-mulkni sotib olish, tiklash yoki **“Xodim”** tomonidan uchinchi shaxslarga yetkazilgan zararining o‘rnini qoplash uchun ortiqcha xarajatlar qilish va to‘lovlarni amalga oshirish zarurati tushuniladi.

8.8 Zarar uni bartaraf etib bo‘lmaydigan kuch, oqlangan xo‘jalik tavakkalchiligi, oxirgi zarurat yoki zaruriy mudofaa yoki **“Ish beruvchi”** ning **“Xodim”** ga ishonib topshirilgan mol-mulkni saqlash uchun zarur shart-sharoitlarni ta‘minlash bo‘yicha majburiyatini bajarmaganligi oqibatida yuzaga kelgan hollarda **“Xodim”** ning moddiy javobgarligi istisno etiladi.

8.9 **“Ish beruvchi”** moddiy zarar yetkazilgan aniq sharoitlarni hisobga olgan holda zararni aybdor **“Xodim”** dan to‘liq yoki qisman undirishdan voz kechish huquqiga ega.

8.10 Agar mehnat qonunchilikda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo‘lsa, **“Xodim”** o‘zining o‘rtacha oylik ish haqi doirasida moddiy javobgar bo‘ladi.

8.11 Etkazilgan zarar uchun to‘liq miqdordagi moddiy javobgarlik quyidagi hollarda **“Xodim”** ning zimmasiga yuklatiladi:

- to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi shartnoma asosida o‘ziga ishonib topshirilgan qimmatliklarning kamomadida;
- **“Xodim”** tomonidan bir martalik hujjat (tovar-moddiy qimmatliklarni olish ishonchnomasi, qabul qilish-topshirish dalolatnomasi va hokazolar) bo‘yicha olingan boyliklarning but saqlanishi ta‘minlanmaganda;
- qasddan zarar yetkazilganda;
- alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta‘siridan mastlik holatida zarar yetkazilganda;
- **“Xodim”** ning sud tomonidan aniqlangan jinoiy harakatlari natijasida zarar yetkazilganda;
- ma‘muriy huquqbuzarlik natijasida zarar yetkazilganda, agar bu tegishli davlat organi yoki sud tomonidan aniqlangan bo‘lsa;
- davlat sirlarini yoki qonun bilan qo‘riqlanadigan boshqa sirni (tijorat, xizmat sirini yoki boshqa sirlarni) tashkil etuvchi ma‘lumotlar oshkor qilinganda;
- **“Xodim”** mehnat majburiyatlarini bajarmagan taqdirda zarar yetkazilganda.

8.12. To‘liq moddiy javobgarlik ushbu Mehnat kodeksida yoki boshqa qonunlarda nazarda tutilgan o‘zga hollarda ham **“Xodim”** ning zimmasiga yuklatilishi mumkin.

8.13. Tashkilot rahbari, uning o‘rinbosarlari, tashkilot bosh buxgalteri, tashkilot alohida tuzilmasi rahbari Mehnat kodeksning 488-moddasiga muvofiq to‘liq moddiy javobgar bo‘ladi.

8.14. Muayyan **“Xodimlar”** tomonidan yetkazilgan zararining o‘rnini qoplash to‘g‘risida qaror qabul qilishdan oldin **“Ish beruvchi”** yetkazilgan zararining miqdorini va uning kelib chiqish sabablarini aniqlash uchun xizmat tekshiruvi o‘tkazishi shart.

Zararning kelib chiqish sabablarini aniqlash uchun **“Xodim”** dan yozma tushuntirish talab qilish majburiydir. **“Xodim”** ning tushuntirish berishdan bosh tortishi uning **“Ish beruvchi”** ga zarar yetkazganlik uchun moddiy javobgarlikka tortilishiga monelik qilmaydi va hozir bo‘lgan guvohlar ko‘rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

8.15. **“Ish beruvchi”** ga yetkazilgan zarar miqdori buxgalteriya hisobi ma’lumotlari asosidagi haqiqiy yo‘qotishlar bo‘yicha belgilanadi.

“Ish beruvchi” ning asosiy fondlarga (vositalarga) taalluqli bo‘lgan mol-mulkiga yetkazilgan zarar miqdori belgilangan normalarga ko‘ra eskirish chegirib tashlangan, moddiy qimmatliklarning balans qiymatidan (tannarxidan) kelib chiqqan holda hisoblab chiqariladi.

“Ish beruvchi” ning asosiy fondlarga (vositalarga) taalluqli mol-mulki o‘g‘irlangan, kamomad bo‘lgan, qasddan yo‘q qilingan yoki qasddan buzilgan taqdirda zararning miqdori zarar aniqlangan kunda ushbu hududda amalda bo‘lgan bozor narxlari bo‘yicha hisoblab chiqariladi. Boshqa hollarda zararning miqdori u yetkazilgan kuni mazkur hududda amalda bo‘lgan bozor narxlari bo‘yicha hisoblab chiqariladi.

8.16. **“Ish beruvchi”** ga zarar yetkazganlikda aybdor bo‘lgan **“Xodim”** zararning o‘rmini ixtiyoriy ravishda to‘liq yoki qisman qoplashga haqli.

8.17 **“Ish beruvchi”** ga o‘rtacha oylik ish haqidan ortiq bo‘lmagan miqdorda yetkazilgan zarar summasini aybdor **“Xodim”** dan undirish **“Ish beruvchi”** ning zarar aniqlangan kundan e‘tiboran bir oydan kechiktirilmay qabul qilingan buyrug‘iga muvofiq amalga oshiriladi.

Agar yetkazilgan zararning **“Xodim”** dan undirilishi lozim bo‘lgan summasi uning o‘rtacha oylik ish haqidan oshib ketsa yoki zarar aniqlangan kundan e‘tiboran bir oylik muddat o‘tgan bo‘lsa, undirish sud tartibida amalga oshiriladi.

8.18. **“Jamiyat”** ga uning mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlaydigan rahbari tomonidan yetkazilgan zararning o‘rni mehnat qonunchiligi qoidalariga rioya etilgan holda qoplanadi.

9. MEHNAT UCHUN RAG‘BARLANTIRISH.

9.1 Mehnat majburiyatlarini lozim darajada bajarish, yuqori ishlab chiqarish natijalariga erishish, **“Jamiyat”** da uzoq muddatli va benuqson mehnat qilish va ishdagi boshqa yutuqlar uchun **“Jamiyat”** xodimlariga nisbatan quyidagi rag‘batlantirish choralarini qo‘llanilishi mumkin:

- tashakkurnoma e‘lon qilish;

- Faxriy yorliq, rag‘batlantiruvchi mukofotlar va qimmatbaho sovg‘alar bilan mukofotlash.

“Xodimlar” **“Jamiyat”** va davlat oldida mehnatdagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga, Hokimiyat mukofotlariga, **“O‘z kimyosanoat”** AJ mukofotlariga tavsiya etilishi mumkin.

9.2 O‘z mehnat majburiyatlarini muvaffaqiyatli va vijdonan bajarayotgan **“Xodimlar”** ga, birinchi navbatda, ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy xizmat ko‘rsatish sohasida (O‘zbekiston Respublikasi sanatoriylariga, dam olish uylariga, dispanserlarga yo‘llanmalar va boshqalar) afzalliklar va imtiyozlar beriladi.

9.3 Rag‘batlantirish ushbu **“Xodim”** ishlayotgan tarkibiy bo‘linma rahbari yoki mehnat jamoasining iltimosiga binoan Boshqaruv Raisi tomonidan chiqarilgan buyruq bilan e‘lon qilinadi.

10. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARI O‘RTASIDAGI KELISHMOVCHILIKLARNI HAL QILISH.

10.1. Har bir **“Xodim”** qonunda, ushbu Qoidalarda, korxonaning boshqa mahalliy hujjatlarida va mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan sud himoyasi, shuningdek malakali yuridik yordam olish huquqiga ega.

10.2. O'z huquqlarini buzilgan deb hisoblagan **“Xodim”** mustaqil ravishda yoki **“Kasaba uyushmasi qo'mitasi”** orqali **“Ish beruvchi”** ga og'zaki yoki yozma ravishda murojaat qilish huquqiga ega. **“Xodim”** ning murojaati ro'yxatga olish va nazorat qilish Bo'limida ro'yxatga olinishi kerak.

10.3. **“Xodim”**ga uning murojaati mohiyati bo'yicha ko'rib chiqilgandan so'ng yozma ravishda javob yuboriladi.

Mehnat sharoitlarini o'zgartirish to'g'risidagi murojaatga javob, agar bunday o'zgartirish huquqi qonunda nazarda tutilgan bo'lsa, **“Xodim”** ga uch kundan kechiktirmay yuborilishi kerak.

Agar ushbu holatda **“Xodim”** va **“Ish beruvchi”** o'rtasida kelishmovchilik yuzaga kelsa yoki u **“Ish beruvchi”** ning javobidan norozi bo'lsa, **“Xodim”** o'z xohishiga ko'ra mehnat nizolarini mehnat nizolari komissiyasiga (keyingi o'rinlarda matnda – MNK deb yuritiladi) yoki to'g'ridan-to'g'ri sudga, shuningdek korxonada xodimlarini himoya qilish vakolatiga kiruvchi boshqa organlarga murojaat qilish yo'li bilan hal qilishga haqli.

10.4. **“Xodim”** tomonidan MNKga taqdim etilgan ariza ro'yxatga olinadi va arizani topshirgan **“Xodim”** ishtirokida topshirilgan kundan boshlab o'n kundan kechiktirmay ko'rib chiqiladi. Arizani ko'rib chiqishda **“Xodim”** yo'q bo'lganda faqat uning yozma arizasiga binoan yo'l qo'yiladi. Agar **“Xodim”** uzrli sabablarsiz komissiya yig'ilishiga kelmasa, arizani ko'rib chiqishni bekor qilish to'g'risida qaror qabul qilinishi mumkin, ushbu esa **“Xodim”**ga arizani qayta topshirishga to'sqinlik qilmaydi.

10.5. MNK qarori ustidan **“Xodim”** yoki **“Ish beruvchi”** tomonidan MNK qarorining nusxasi olingan kundan boshlab 10 kun ichida sudga shikoyat qilinishi mumkin.

10.6. **“Xodim”** quyidagi muddatlarda sudga yoki MNKga murojaat qilish huquqiga ega:

10.6.1. **“Xodim”** ga u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruq nusxasi topshirilgan kundan boshlab uch oydan kechiktirmay ishga qayta tiklash to'g'risidagi nizolarda;

10.6.2 **“Ish beruvchi”** ga etkazilgan moddiy zararni - **“Ish beruvchi”** etkazilgan zararni aniqlagan kundan bir yil muddatda **“Xodim”** tomonidan qoplab berish nizolarida;

10.6.3. Boshqa nizolar bo'yicha - **“Xodim”** o'z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan boshlab uch oydan kechiktirmay.

“Xodim” ning sog'lig'iga etkazilgan zararni qoplash to'g'risidagi nizolarda, shuningdek **“Xodim”** ga etkazilgan ma'naviy zarar kompensatsiyasi bo'yicha nizolar - sudga murojaat qilish muddati cheklanmagan.

Individual mehnat nizolarini ko'rib chiqish davrida, mediatsiya tartibida, individual mehnat nizolarini korib chiqish bo'yicha sudga murojaat qilish muddatini o'tishi to'xtatib turiladi.

Besh kunlik ish haftasi bilan quyidagi ish boshlash jadvali belgilanangan:

- a) soat 7-00 dan - Ammofos-2, 3; EFK-2, 3; STvaO, ATS, ETS, NO‘AvaA markaziy sexi, TYS, TMS, XS, BQS, TNB, SAB, compressor stansiyasi, sanitar laboratoriyasi, metrologiya o‘lchov laboratoriyasi, MBX ishchilari (sexlarda ishlaydigan RIAB iqtisodchilari) xodimlari;
- b) soat 8-00 dan - boshqarma xodimlari, SKXTX, IAH, KQB (TQB), LKB, smetalash byurosi, HROvaINQB, MMIIvaKAB, TFB, XTO‘M, MBM, IOB, IChNX, PENUL, HGQO, AKTB, MOH, TQMS, ITKTL, HQX, TMS (ishlab chiqarish hammom (dushlari) ishchilari – 1 birlik, Ammofos-2, 3 sexi hisobchilari; 1 toifali Ammofos-2, 3 va EFK-2, 3 sexlari mehnatni tashkillashtirish va normalash bo‘yicha muhandislari;
- v) soat 9-00 dan 18-00 gacha Ammofos-2 tarozibonlari, 11-00 dan 12-00 gacha tushlik tanaffusi;
- g) TMS sexi nasos uchastkasining ishchilariga quyidagi smenali ish jadvali belgilansin:
1 smena – 7-00 dan 16-00 gacha, tushlik tanaffusi 11-00 dan 12-00 gacha;
2 smena – 14-00 dan 23-00 gacha, tushlik tanaffusi 18-00dan 19-00gacha;
- d) TMS sexi nasos uchastkasining elektrogazpayvandchisi ish vaqti – 9-00 dan 18-00 gacha, tushlik tanaffusi 13-00 dan 14-00 gacha.

Ijtimoiy-madaniy obyektlar.

Davolash sog‘lomlashtirish diagnostika sexi.

Tibbiyot xodimlari uchun 1 soatlik tushlik tanaffusi bilan 6 soat davom etadigan **6 kunlik ish haftasi**, ish boshlanishi soat **8-00 dan**.

7 soat davom etadigan **6 kunlik ish haftasi**, shanba kuni 5 soat, 1 soatlik tushlik tanaffusi bilan, ish boshlanishi soat **8-00 dan**:

- hudud farroshi, bog‘bon, AVI chilangari, kir yuvish mashinisti, xizmat xonalari farroshi, omborchi, avtomashina (yengil) haydovchisi, kassir-inkassator, sanitarka.

- navbatchi xodimlar - hamshira, sanitarka - **7-sonli jadvalga muvofiq**.

Tibbiy punkt.

7,2 soat davom etadigan **5 kunlik ish haftasi**, 1 soatlik tushlik tanaffusi bilan ish boshlanishi:

- tibbiy punkt mudiri, feldsher, hamshira - **7-00 dan**;

- smenali hamshira xodimlari - **3-sonli jadvalga muvofiq**;

8 soat davom etadigan **5 kunlik ish haftasi**, ish boshlanishi soat **7-00 dan**, 1 soatlik tushlik tanaffusi bilan:

- xizmat xonalari farroshi.

“Kimyogar” madaniy-sport majmuasi.

8 soat davom etadigan **5 kunlik ish haftasi**, ish boshlanishi soat **8-00 dan** 1 soatlik tushlik tanaffusi bilan:

- boshliq, boshliq o‘rinbosari, energetik-muhandis, instruktor, badiiy-bezatuvchi, omborchi, elektr yorituvchi, elektrogazpayvandchisi, ATI chilangari, bog‘bon, obodlashtiruvchi, xizmat xonalari farroshi, hudud farroshi.

7 soat davom etadigan **6 kunlik ish haftasi**, shanba kuni 5 soat, ish boshlanishi soat **7-00 dan**, 1 soatlik tushlik tanaffusi bilan:

- murabbiy, tennis sporti bo‘yicha murabbiy, taekvondo murabbiyi, futbol murabbiyi.

“Guliston” dam olish hududi, “Chimyon” BSO

8 soat davom etadigan **5 kunlik ish haftasi**, ish boshlanishi soat **8-00 dan**, 1 soatlik tushlik tanaffusi bilan:

- Qorovul - **2-sonli jadvalga muvofiq**.

Ijtimoiy obyektlar boshqarmasi.

8 soat davom etadigan **5 kunlik ish haftasi**, ish boshlanishi soat **8-00 dan**, 1 soatlik tushlik tanaffusi bilan.

Tushlik tanaffusi jadvali**1 1-sonli oshxona (1, 2-qavat)**

Ammofos-2; EFK-2; TQMS sexlari xodimlari TMS, TYS, ETS, TNB, NO' AvaA,	- 10-45dan 11-45gacha
MO'L, ITKTL (PMU laboratoriyasi) xodimlari ATS **, TQS, PENUL, MMvaTXB, AMMQB,	- 11-30dan 12-30gacha
ICHNX, HGQO, Tibbiy punkt, HQX*** xodimlari	- 12-15dan 13-15gacha.

2 2-sonli oshxona (1, 2-qavat)

Ammofos-3; EFK-3, SAB, TQMS* xodimlari BQS, STvaK, San.laboratoriyasi,	- 10-45dan 11-45gacha
ITKTL (EFK laboratoriyasi), TQMS sanoat bazasi xodimlari MOX, kompressor stansiyasi, HQX*** xodimlari	- 11-30dan 12-30gacha - 12-15dan 13-15gacha.

3 "Kimyogar" oshxonasi

Xo'jalik sexi, ATS (f/g uchastkasi) xodimlari Zavod boshqaruvi, XTO'M, MBM, KQB,	- 11-30dan 12-00gacha
AKTB, TFB, LKB, Smetalash byurosi, HROvaINQB, SKXTX, IOB, IAH, MMIIvaKAB, HQX***, ITKTL xodimlari	- 12-00dan 13-00gacha.

Eslatma:

* TQMS xodimlarining tushlik vaqti birlashtirilgan sexlarning tushlik vaqti va joyiga ko'ra belgilangan.

** Ishlab chiqarish bo'linmalariga yuborilgan ATS avtomashinalari haydovchilarining tushlik vaqti ushbu bo'linmalar uchun tushlik vaqti va joyiga qarab belgilangan.

*** HQX xizmatchilarning tushlik vaqti postlarning hududdagi joylashuviga qarab belgilangan.

**1-son smena jadvali
(to'rtbrigadalik)**

Uzluksiz ishlab chiqarish
Uzluksiz ishlab chiqarish
Smenalar soni – 3

Smenaning davomiyligi – 8 soat

1-sonli smena jadvali uzluksiz ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq ish bilan shug'ullanadigan xodimlar uchun o'rnatiladi: Ammofos-2, Ammofos-3, EFK-2, EFK-3, TNB (nazoratchilar), SAB sexlari.

Dastlabki ma'lumotlar:

1 smena 23:00 dan 7:00 gacha

2 smena 7:00 dan 15:00 gacha

3 smena 15:00 dan 23:00 gacha

Tushlik tanaffussiz, ovqatlar maxsus ajratilgan joylarda tanovul qilinadi.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
A smenasi	8t	8t	-	8k	8k	8k	-	8	8	8	-	8t	8t	8t	-	8k	8k
B smenasi	8	-	8t	8t	8t	-	8k	8k	8k	-	8	8	8	-	8t	8t	8t
V smenasi	8k	8k	8k	-	8	8	8	-	8t	8t	8t	-	8k	8k	8k	-	8
G smenasi	-	8	8	8	-	8t	8t	8t	-	8k	8k	8k	-	8	8	8	-

18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
8k	-	8	8	8	-	8t	8t	8t	-	8k	8k	8k	-

-	8k	8k	8k	-	8	8	8	-	8t	8t	8t	-	8k
8	8	-	8t	8t	8t	-	8k	8k	8k	-	8	8	8
8t	8t	8t	-	8k	8k	8k	-	8	8	8	-	8t	8t

**2-son smena jadvali
(to'rtbrigadalik)**

Smenali ishlab chiqarish

Smenalar soni – 2

Smenaning davomiyligi – 11,5 soat

Jadval IChMvaTRB dispetcherlari, “Chimyon” BSO qorovullari, HGQO va HQX smena xodimlari uchun belgilanadi.

Dastlabki ma'lumotlar::

1 smena 8:00dan 20:00gacha

2 smena 20:00dan 8:00gacha

Tushlik tanaffusi 0,5 soat

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A smenasi	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5
B smenasi	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-
V smenasi	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4
G smenasi	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,4
11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-
7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4
-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5	-	11,5	4	7,5

**3-son smena jadvali
(to'rtbrigadalik)**

Smenali ishlab chiqarish

Smenalar soni – 2

Smenaning davomiyligi – 11,5 soat

Jadval quyidagilarga o'rnatiladi:

Avtosex:

- yoqilg'i-moylash materiallari zapravkachisi,
- “ISUZU” avtobus haydovchisi,
- og'ir yuk tashuvchi BelAZ kon samosvalining haydovchisi;
- avtomashina haydovchisi (damas avtomobili (tez yordam mashinasi),
- avtomashina haydovchisi (DAMAS yengil avtomobili (navbatchi),
- avtomobil ta'mirlash chilangari (navbatchi xodimlar),
- fosfogipsni olib chiqish va joylash uchastkasi smena ustasi;
- traktor haydovchisi – 4 ta birlik,
- yuk ortgich mashinisti (bir kovshli/frontal/gidravlik) – 8 ta birlik,
- yuk ortgich mashinisti – 8 ta birlik.

Elektrta'minot sexi:

- smena ustasi,
- TvaNB elektr jihozlarini ta'mirlash va texnik xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor – 13 ta birlik (navbatchi xodimlar),
- aloqa uchastkasining stansiya uskunalari va telefon aloqasi elektrmontyori – 4 ta birlik,
- gaz ta'minoti uchastkasining ATI chilangari (navbatchi xodimlar).

TYS:

- smena ustasi,
- stansiya navbatchisi,
- teplovoz mashinisti,
- teplovoz mashinistining yordamchisi,
- yuk va bagajlarni qabul qilib topshiruvchi,
- ta'mirlovchi-nazoratchi,
- elektrogazpayvandchi,
- harakatlanuvchi tarkibni ta'mirlash chilangari.

Bug' – qozon sexi:

- smena ustasi,
- qozonlarni boshqarish markaziy issig'lik boshqaruv schiti mashinisti,
- suvni kimyoviy tozalash apparatchigi,
- ta'mirlovchi-chilangar (navbatchi xodimlar),
- elektr-chilangar (navbatchi xodimlar).

Kompressor stantsiyasi:

- kompressor qurilmalari mashinisti.

STvaO sexi:

- smena ustasi,
- nasos qurilmalari mashinisti,
- xlrlash qurilmalari operatori,
- ATI chilangari (navbatchi xodimlar),
- chilangar-elektrik (navbatchi xodimlar).

TNB:

- tarozibon.

ITKTL:

- asosiy ishlab chiqarish laboratoriyasining kimyoviy tahlil laboranti.

Tibbiy punkt:

- hamshira (smenali xodimlar).
- Barcha bo'linmalarning ishlab chiqarish dushlari ishchilari.

Dastlabki ma'lumotlar:

1 smena 7:00 dan 19:00 gacha

2 smena 19:00 dan 7:00 gacha

Tushlik tanaffusi 0,5 soat

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 smena	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5
2 smena	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-
3 smena	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5
4 smena	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5

12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5

11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5
6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-
-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5
6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-
11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5
5	6,5	-	11,5	5	6,5	-	11,5	5	6,5

**4-son smena jadvali
(ikkibrigadalik)**

Smenali ishlab chiqarish

Smenalar soni – 1

Smenaning davomiyligi – 11,5 soat.

Jadval quyidagilarga o‘rnatiladi:

ATS:

- buldozer mashinisti,
- avtomashina haydovchisi (GAZ-53 benzin tashuvchi),
- samosval haydovchisi (MAN TGS),
- avtokran haydovchisi,
- avtoko‘targich haydovchisi,
- yuk ortgich haydovchi – 2 ta shtat birlik,
- yuk ortgich mashinisti (bir kovshli/frontal/gidravlik) – 4 ta birlik,
- yuk ko‘targich mashinisti – 4 shtat birlik,
- ekskavator mashinisti,
- avtogreyder mashinisti,
- ishlab chiqarish hammom (dushlari) ishchilar;
- dispatcher,
- NTP mexanigi,
- fosfogsni olib chiqish va joylash uchastkasi NTP mexanigi.

TMS:

- mexanika uchastkasining tokari,
- rastochkachi-tokar,
- frezerlovchi,
- mexanika uchastkaning ustasi.

Dastlabki ma’lumotlar:

1 smena 7-00 dan 19-00 gacha

Tushlik – 0,5 soat

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 smena	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-
2 smena	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-
11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5	11,5	-	-	11,5

5-son smena jadvali

Smenali ishlab chiqarish

Smenalar soni -1

Smenaning davomiyligi – 8 soat

Jadval TQMSning 1,2,3-uchastka ishchilariga (1 va 2-sonli brigadalari va zvenolari), 6-uchastka (metall, quyma, mahsulotlar va qismlarni tozalovchilar; ogneuporshiklar, kislotauporshiklar, yuk ko'taruvchi mashinistlar) ishchilari, 1, 2,3 va 4-sonli uchastkaning boshlig'i va ustalari uchun belgilanadi. (ushbu jadval korxonaga buyrug'iga binoan ishlab chiqarish zarurati tug'ilganda qo'llaniladi).

Dastlabki ma'lumotlar:

Ish boshlanishi – 8-00 dan 17-00 gacha

Tushlik tanaffusi 11-30 dan 12-30 gacha

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 brigada (zveno)	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8
2 brigada (zveno)	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8
8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8

6-son smena jadvali**(ikkibrigadalik)**

Smenali ishlab chiqarish

Smenalar soni -2

Jadval TMS nasos uchastkasi ishchilari uchun o'rnatiladi:
– ta'mirlovchi-chilangar, elektrogazpayvandchisi, tokar (ushbu jadval korxonaga buyrug'iga binoan ishlab chiqarish zarurati tug'ilganda qo'llaniladi).

Dastlabki ma'lumotlar:

1 smena – 7-00 dan 16-00 gacha, tushlik tanaffusi 11-00 dan 12-00 gacha;

2 smena –14-00 dan 23-00 gacha, tushlik tanaffusi 18-00 dan 19-00 gacha

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 smena	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8
2 smena	8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8
8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8

7-son smena jadvali**(to'rtbrigadalik)**

Smenali ishlab chiqarish

Smenalar soni -2

Jadval DSDS xodimlari uchun o'rnatiladi:
– hamshira, sanitarka (navbatchi xodimlar).

Dastlabki ma'lumotlar:

1 smena 10:30 dan 20:00 gacha

2 smena 20:00 dan 8:00 gacha

Tushlik tanaffusi 0,5 soat

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Smena 1	7,5	B	9	4	7,5	B	9	4	7,5	B	9
Smena 2	B	9	4	7,5	B	9	4	7,5	B	9	4
Smena 3	4	7,5	B	9	4	7,5	B	9	4	7,5	B
Smena 4	9	4	7,5	B	9	4	7,5	B	9	4	7,5

12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
4	7,5	B	9	4	7,5	B	9	4	7,5
7,5	B	9	4	7,5	B	9	4	7,5	B
9	4	7,5	B	9	4	7,5	B	9	4
B	9	4	7,5	B	9	4	7,5	B	9

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
B	9	4	7,5	B	9	4	7,5	B	9
9	4	7,5	B	9	4	7,5	B	9	4
7,5	B	9	4	7,5	B	9	4	7,5	B
4	7,5	B	9	4	7,5	B	9	4	7,5

8-son smena jadvali**(uchbrigadalik)**

Smenali ishlab chiqarish

Smenalar soni -2

Jadval TMS nasos-mexanik uchastkalari ishchilari uchun o'rnatiladi:
(ushbu jadval korxonaga buyrug'iga binoan ishlab chiqarish zarurati tug'ilganda qo'llaniladi).

Dastlabki ma'lumotlar:

1 smena - 7-00dan 16-00gacha

2 smena – 14-00dan 23-00gacha

Tushlik tanaffusi 1 soat

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Бригада1	8k		8	8k		8	8k		8	8k		8	8k		8	8k
Бригада2	8	8k		8	8k		8	8k		8	8k		8	8k		8
Бригада3		8	8k		8	8k		8	8k		8	8k		8	8k	

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	8	8k		8	8k		8	8k		8	8k		8	8k

8k		8	8k		8	8k		8	8k		8	8k		8
8	8k		8	8k		8	8k		8	8k		8	8k	

«KELISHILGAN»
 “Ammofos-Maxam” AJ
 Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi
 _____ M.M.Gulomova
 « ____ » _____ 202__ .

«TASDIQLAYMAN»
 “Ammofos-Maxam” AJ
 Boshqaruv Raisi
 _____ A.T.Tursunov
 « ____ » _____ 202__ .

**To‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida
shartnomalar tuzilishi mumkin bo‘lgan xodimlar toifalari
RO‘YXATI**

Asosiy va yordamchi bo‘linmalar:

1. Sex (bo‘linma) boshlig‘i, sex (bo‘linma) boshlig‘i o‘rinbosari, smena boshlig‘i, bo‘lim boshlig‘i, boshqarma boshlig‘i, kompleks boshlig‘i, stansiya boshlig‘i, uchastka boshlig‘i, ustalar (barcha turdagi), energetik, mexanik, bo‘linma katta ustasi, NTP mexanigi, sex (bo‘linma) texnologi.
2. Omborchi, etakchi muhandis va muhandis (barcha turdagi).
3. Bo‘lim komandiri, otryad komandiri, punkt komandiri, qorovul boshlig‘i, qorovul boshlig‘ining yordamchisi, instruktor, otryad starshinasi, o‘qchi.
4. Ombor mudiri, yonilg‘i-moylash materiallar ombori mudiri, tibbiy punkt mudiri, arxiv mudiri, ekspeditor.
5. ITKTL boshlig‘i, MO‘L boshlig‘i, ETL boshlig‘i, PENUL boshlig‘i, sanitar laboratoriya boshlig‘i.
6. Avtomobil haydovchisi (yengil), avtomobil haydovchisi (yuk tashuvchi), BelAZ haydovchisi, operativ transport haydovchisi, avtobus haydovchisi, yonilg‘i-moylash materiallar va yoqilg‘i zapravkachisi, bir kovshli frontal (gidravlik) yuk ortgich mashinisti, lokomotiv brigadalar mashinist-instruktori, yuk va bagajlarni qabul qilib topshiruvchi, traktorchi, montyor-mexanik, dispatcher, stansiya bo‘yicha navbatchi, tarozibon, QO‘M mashinisti, usta yordamchisi.
7. Bosh vrach, kata hamshira, hamshira, tibbiy qabulxona xodimi.

Zavod boshqarmasi:

1. Boshqaruv Raisi, Boshqaruv Raisining o‘rinbosari, Boshqaruv Raisining yordamchisi, Boshqaruv Raisining yoshlar masalalari bo‘yicha maslahatchisi.
2. Bosh mutaxassislar (bosh mexanik, bosh energetik, bosh priborchi), bosh mexanik o‘rinbosari, bosh energetik o‘rinbosari.
3. FMB boshlig‘i, KB boshlig‘i.
4. Katta hisobchi, hisobchi, katta kassir-inkassator, kassir-inkassator, mashinist-kotib (tabelchi), hujjatlarni muqovalashtiruvchi.
5. Bosh mutaxassis (sotuv bo‘yicha), Bosh mutaxassis (xarid bo‘yicha), etakchi iqtisodchi, iqtisodchi (sotuv bo‘yicha), iqtisodchi (xarid bo‘yicha).
6. Etakchi muhandis, transport xizmati muhandisi

**DPO berish belgilangan ish joylar, kasblar va lavozimlar
RO'YXATI**

T/r	Sex nomi Kasblarni nomlanishi	Ishchi-xodimlar soni	Izoh
1	2	3	4
2, 3-son Ekstraksion fosfor kislotasi sexi			
1.	Sex boshlig'i	2	
2.	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnolog)	2	
3.	Smena ustasi	8	
4.	Sex energetigi	2	
5.	Usta - texnolog	1	
6.	Ta'mirlash bo'yicha usta	6	
7.	Sex mexanigi	2	
8.	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha usta	2	
9.	Bo'linma katta ustasi	8	
10.	Transportyorchi	26	
11.	Ta'mirlovchi-chilangar	60	
12.	Ta'mirlovchi-chilangar (navbatchi)	16	
13.	Elektrogazpayvandchi	13	
14.	Elektr uskunalarni ta'mirlash bo'yicha chilangar-elektrik	18	
15.	Elektr uskunalarni ta'mirlash bo'yicha chilangar-elektrik (navbatchi)	12	
16.	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar	10	
17.	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi)	8	
18.	Tayyor mahsulot va yarimfabrikat berish va xom ashyo tayyorlash apparatchisi	13	
19.	Masofadan boshqarish pulti operatori	11	
20.	Parchalash apparatchisi	26	
21.	Filtrlash apparatchisi	68	
22.	Yuk tushirib-ortuvchi mashinisti	36	
23.	Nazoratchi	13	
2, 3-son Аммофос ishlab chiqarish sexlari			
24.	Sex boshlig'i	2	
25.	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnolog)	2	
26.	Smena boshlig'i	8	
27.	Sex energetigi	2	
28.	Usta - texnolog	3	
29.	Ta'mirlash bo'yicha usta	3	
30.	Mehnat muhofazasi muhandisi	1	
31.	Sex mexanigi	2	
32.	Usta	1	

33.	Nazorat o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha usta	2	
34.	Katta usta	2	
35.	Ta'sirsizlantirish apparatchisi	26	
36.	Buglash apparatchisi	15	
37.	Qumoqlash apparatchisi	36	
38.	Absorbsiya apparatchisi	24	
39.	Elash apparatchisi	23	
40.	Sentrifugalash apparatchisi	7	
41.	Transportyorchi	25	
42.	Kratser mashinisti	8	
43.	Ta'mirlovchi-chilangar	37	
44.	Ta'mirlovchi-chilangar (navbatchi)	12	
45.	Elektrogazpayvandchi	7	
46.	Elektr uskunalarni ta'mirlash bo'yicha chilangar-elektrik	22	
47.	Elektr uskunalarni ta'mirlash bo'yicha chilangar-elektrik (navbatchi)	12	
48.	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar	12	
49.	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi)	8	
50.	Tayyor maxsulot ombori ustasi	2	
51.	Usta yordamchisi	8	
52.	Qadoqlash-upakovkalash mashinalari mashinisti	35	
53.	Yuk ortuvchi (mineral o'g'it ortish bo'yicha)	75	
Sanitariya laboratoriyasi			
54.	Sanitariya laboratoriyasi boshlig'i	1	
55.	Kimyoviy tahlil laboranti	10	
Nazorat texnik bo'limi			
56.	Nazorat texnik bo'limi boshlig'i	1	
57.	Nazorat texnik bo'limi boshlig'i o'rinbosari	1	
58.	Usta (kiruvchi xom ashyo tushirishni nazorat qilish bo'yicha)	1	
59.	Nazoratchi	16	
Putur etkazmasdan nazorat usullari laboratoriyasi			
60.	Laboratoriya boshlig'i	1	
61.	Defektoskopchi-muhandis	1	
62.	Sozlash va sinovdan otkazish muhandisi	1	
63.	Defektoskopchi	1	
Temir yo'l sexi			
64.	Harakatlanuvchi sostavni ta'mirlovchi chilangar	23	
Suyuq ammiak bo'linmasi			
65.	Bo'linma boshlig'i	1	
66.	Smena ustasi	4	
67.	Usta (texnolog)	1	
68.	Elektromexanik	1	
69.	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika	1	

	bo'yicha usta		
70.	Ta'mirlovchi-chilangar	6	
71.	Elektr uskunalarni ta'mirlash bo'yicha chilangar-elektrik	2	
72.	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar	2	
73.	Tayyor mahsulot va yarimfabrikat berish va xom ashyo tayyorlash apparatchisi	18	
74.	Elektrogazpayvandchi	1	
Ta'mirlash-mexanika sexi			
75.	Metall va qotishmalarni quyuvchi	5	
76.	Metall va qotishmalarni erituvchi	2	
77.	Usta (quyish va korroziyaga qarshi ishlar bo'yicha)	1	
78.	Materiallar, metallar, yarim tayyor mahsulotlar va buyumlar nazoratchisi	1	
79.	Qoliplangan poliuretan ishlab chiqarish operatori	2	
80.	Futerlovchi	6	
81.	Bolq'a va pressda temirchi	1	
Metallga ishlov berish bo'yicha payvandlash-qozon va nasos uchastkalari			
82.	Ta'mirlovchi-chilangar	14	
83.	Elektrogazpayvandchi	7	
Ta'mirlash-Qurilish-Montaj sexi			
84.	Sex boshlig'i	1	
85.	Sex boshlig'i o'rinbosari	1	
86.	Katta usta	2	
87.	Etakchi muhandis (yong'in xavfsizligi bo'yicha)	1	
88.	Sanoat bazasi ustasi	1	
89.	Ta'mirlovchi-chilangar	126	
90.	Elektrogazpayvandchi	36	
91.	Metall, quyma buyum va detallarni tozalovchi	9	
92.	Kislotaga bardoshlikni oshiruvchi	9	
93.	Termoizolyasiya izolirovkachisi	6	
94.	Olovga bardoshlikni oshiruvchi	6	
95.	Elektr uskunalarni ta'mirlash bo'yicha chilangar-elektrik	1	
96.	Uchastka boshlig'i	5	
97.	Ko'priksimon kran mashinisti	1	
98.	Uchastka ustasi	7	
99.	Elektr dvigatelli ko'chma compressor mashinisti	1	
Harbiylashtirilgan gazdanqutqaruv otryadi			
100.	Harbiylashgan gaz qutqaruv otryadi komandiri	1	
101.	Harbiylashgan gaz qutqaruv otryadi komandirining o'rinbosari	1	
102.	Punkt komandiri	2	
103.	Harbiylashgan gaz qutqaruv otryadi bo'lim komandiri	4	

104.	1, 2 класс газданqutqaruvchi	16	
105.	Montyor mexanik	1	
106.	Operativ avtomobil haydovchisi	5	
Umumiy ishlab chiqarish ish joylari			
107.	Elektrogazpayvandchi	23	
108.	Akkumulyatorchi	2	
109.	Avariya-tiklash ishlari chilangari	19	
110.	Avariya-tiklash ishlari chilangari (navbatchi)	4	
ITKTL			
111.	Laboratoriya boshlig'i	1	
112.	Etakchi muhandis	3	
113.	Muhandis	3	
114.	Ta'mirlovchi-chilangar	2	
115.	Kimyoviy tahlil laboranti	81	
NO'Avaa			
116.	Sex boshlig'i	1	
117.	Sex boshlig'i o'rinbosari	1	
118.	Nazorat o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha usta (radiatsiya-izotop o'lchov asboblari bo'yicha RO'A)	1	
119.	Radiatsiya-izotop asboblari uchastkasining nazorat o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangari	2	
120.	Tarozibon guruhining nazorat o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangari	2	
121.	Sarfo'lchagichga oid guruhning nazorat o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangari	6	
122.	Mexanik	1	
123.	Sozlash-montaj uchastkasining tartibga solish va boshqarish avtomatik nazorat qilish asbob va apparatlarini montajchisi	2	
124.	Nazorat o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha sozlovchi	2	
125.	Signalizatsiyalash, markazlashtirish, blokirovka, elektrotaminot bo'yicha muhandis	1	
126.	Qo'riqlash-yong'in signalizatsiyasi elektromontyori	5	
127.	Bo'yoqchi	1	
Metrologiya o'lchov laboratoriyasi			
128.	Laboratoriya boshlig'i	1	
129.	Metrologiya bo'yicha muhandis	2	
130.	O'lchov asboblari va maxsus vositalar nazoratchisi	6	
Elektrotaminot sexi			
Tarmoqlar va nimstansiya bo'limi			
131.	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektromontyor (navbatchi)	26	
132.	Kabelchi-payvandlovchi	2	

133.	Tarmoq va nimstansiya bo'limi boshlig'i	1	
134.	Tarmoq va nimstansiya bo'limi ustasi	1	
Aloqa bo'limi			
135.	Kabelchi-payvandlovchi	7	
Gaz xo'jaligi bo'limi			
136.	Gaz xo'jaligi bo'limi boshlig'I	1	
137.	Gaz xo'jaligida avariya-tiklash ishlari chilangari (navbatchi)	8	
Elektrota'mirlash bo'limi			
138.	Elektr mashinalari elementlari o'rovchisi	9	
Avtotransport sexi			
139.	Ekskovator mashinisti	2	
140.	Buldozer mashinisti	4	
141.	Yuk ortgich mashinisti	8	
142.	Yuk ortgich haydovchisi	6	
143.	Og'ir yuk ko'taruvchi karer avtosamosvali haydovchisi (BelAZ)	44	
144.	Avtomobil ta'mirlash bo'yicha chilangar (navbatchi)	8	
145.	Bir kovshli frontal gidravlik yuk ortgich mashinisti	13	
146.	Avtovishka haydovchisi	2	
147.	Avtomashina haydovchisi (yuk tashuvchi) (MA3 5334 benzin tashuvchi)	2	
148.	Smena ustasi (fosfogipsni olib chiqish va joylash uchastkasi)	4	
149.	Uchastka boshlig'i (fosfogipsni olib chiqish va joylash uchastkasi)	1	
150.	Traktorchi	14	
151.	Avtosamosval haydovchisi (KPA3-256 G-12)	1	
152.	Avtomobil haydovchisi (avtokran)	3	
153.	Avtomobil haydovchisi (yuk tashuvchi KAMAZ)	1	
Boshqarma			
154.	Mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi bo'limi boshlig'i	1	
155.	Mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi bo'yicha etakchi muhandis	1	
156.	Atrof muhitni muhofa qilish bo'limi boshlig'i	1	
157.	Atrof muhitni muhofa qilish bo'yicha etakchi muhandis	1	
158.	Ishlab chiqarishni muvofiqlashtirish va texnik rivojlantirish boshqarmasi boshlig'i	1	
159.	Ishlab chiqarishni muvofiqlashtirish va texnik rivojlantirish boshqarmasi boshlig'i o'rinbosari	1	
160.	Bosh mexanik	1	
161.	Bosh mexanik o'rinbosari	2	
162.	Bosh energetik	1	

163.	Bosh energetik o‘rinbosari	2	
164.	Ishlab chiqarish direktori	1	
165.	Mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, atrof muhitni muhofaza qilish va sanoat xavfsizligi bo‘yicha ishlab chiqarish direktori o‘rinbosari	1	
166.	Bosh priborchi	1	

Kasaba uyushmasi qomitasi raisi

M.A. Buzurukova

MM, XT, AMMQ va SX bo‘yicha
ishlab chiqarish direktori o‘rinbosari

S.S. Saydullayev

Bosh hisobchi

I.S. Xamzayev

«KELISHILGAN»
“Ammofos-Maxam” AJ
Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi
_____ M.M.Gulomova
«__» _____ 202__ .

«TASDIQLAYMAN»
“Ammofos-Maxam” AJ
Boshqaruv Raisi
_____ A.T.Tursunov
«__» _____ 202__ .

Maxsus sovun beriladigan kasblar va lavozimlar ro‘yxati.

1. Boshliq va boshliq o‘rinbosari (ishlab chiqarishning, sexning, bo‘linmaning, laboratoriyaning, smenalarning, xizmatlarning, uchastkaning)
2. Mexanik*, energetik*.
3. Katta usta, usta*.
4. MM, XT, AMMQ va SX bo‘yicha ishlab chiqarish direktori o‘rinbosari xizmatlari boshlig‘i, etakchi muhandisi*.
5. Asosiy va yordamchi ishchilar.
6. HGQO va HQX shaxsiy tarkibi.

Eslatma: “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunining 13-moddasi II bo‘limiga muvofiq, oyiga 200 gramm miqdorida.

* Ro‘yxat korxonada boshqarmasidan tashqari, kasbidan qat‘iy nazar, ushbu lavozim uchun muhandis-texnik ishchilarga tatbiq etiladi.

MM, XT, AMMQ va SX bo‘yicha
ishlab chiqarish direktori o‘rinbosari

S.S. Saydullayev

*2023-2025-yillar
jamoat shartnomasiga
5-ilova*

«KELISHILGAN»
“Ammofos-Maxam” AJ
Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi
_____ M.M.Gulomova
«__» _____ 202__ .

«TASDIQLAYMAN»
“Ammofos-Maxam” AJ
Boshqaruv Raisi
_____ A.T.Tursunov
«__» _____ 202__ .

**“Ammofos-Maxam” AJda xodimlar va xizmatchilar uchun maxsus kiyim,
maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul berish
RO‘YXATI**

Ammofos-2 sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1	2	3	4

Texnologik xodimlar:

1.	Bug'lash apparatchisi qumoqlash apparatchisi absorbsiy apparatchigi elash apparatchigi sentrifugalash apparatchigi ta'sirsizlantirish apparatchigi	lavsanli kostyum rezinali etiklar yoki ish botinkalari brezent matodan tayyorlangan qo'lqoplar yoki kombinatsiyalangan qo'lqoplar rezina qo'lqoplar movut matoli shlem qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 12 1 1 12 36
	243-band, 51-bet		
2.	Transportyorchi	paxta matoli kostyum kirezali etik yoki ish botinkalari movut matoli shlem qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 12 36
	247-band, 51-bet		
3.	Kratser mashinisti	paxta matoli kostyum rezina etiklar yoki galoshlar dielektrik qo'lqoplar ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 nav nav 12 1 36
	1029-band, 188-bet		

Ta'mirlovchi xodimlar:

4.	Ta'mirlovchi-chilangar navbatchi ta'mirlovchi-chilangar	lavsanli kostyum ish botinkalari paxta matoli qo'lqoplar rezina etiklar rezina qo'lqoplar KR yoki movut matoli qo'lqoplar movut matoli shlem qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 12 1 9 1 1 12 36
	245-band, 51-bet, 996-band, 181-bet		
5.	Chilangar-elektrik navbatchi chilangar-elektrik	paxta matoli kostyum ish botinkalari dielektrik galoshlar	12 12 nav.

		rezina etiklar	nav.
		dielektrik qo'loqlar	nav.
		movut matoli qo'loqlar	1
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	987-band, 178-bet	paxta matoli kurtka	36
6.	Elektrgazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		movut matoli qo'loqlar	1
		movut matoli shlem	12
		ish botinkalari	12
		brezent qo'loqlar	1
		rezina etiklar	nav.
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		himoya shlemi	nav.
		dielektrik qo'loqlar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		lavsanli kurtka	
		(yong'inga chidamli	
		modda shimdirilgan)	36
	п.989 стр. 179		
7.	NO'AvaA chilangari	paxta matoli kostyum	12
	navbatchi NO'AvaA chilangari	lavsanli kostyum	eskirgunga qadar
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'loqlar	1
		rezina qo'loqlar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		lavsanli kurtka	36
	995-band, 180-bet		

Muhandis-texnik xodimlar:

8.	Sex boshlig'i	lavsanli kostyum	12
	sex boshlig'i o'rinbosari	ish botinkalari	12
	smena boshlig'i	paxta matoli qo'loqlar	6
	mexanik	rezina etiklar	9
	energetik	issiq tutadigan astarli	
	usta-texnolog	lavsanli kurtka	36
	NO'AvaA ustasi		
	usta, TMO ustasi		
	katta usta, uskuna		
	ta'mirlash bo'yicha usta		
	NO'AvaA ustasi, AMMQ muhandisi		
	244-band, 51-bet		

Xalq iste'mol tovarlari uchastkasi:

9.	Usta yordamchisi	paxta matoli kostyum	12
	QO'M mashinisti	ish botinkalari	12
	xom ashyo, yarim fabrikat va mahsulotlarni	kombinatsiyalangan qo'loqlar	1
	qo'yib yuborish apparatchigi	rezina qo'loqlar	3

	rezina etiklar	24
	qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
998-band, 181-bet	paxta matoli kurtka va etiklar	36

Yordamchi xodimlar:

10.	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va farroshi	paxta matoli kostyum yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		ish botinkalari	12
		rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	1020-band, 186-bet		
11.	Tarozibon	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	1001-band, 182-bet		
12.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	998-band, 181-bet		

Ammofos-3 sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1	2	3	4

Texnologik xodimlar:

1.	Elash apparatchigi	lavsanli kostyum	12
	donadorlash apparatchigi	rezina etiklar yoki	9
	ta'sirsizlantirish apparatchigi	ish botinkalari	12
	absorbsiya apparatchigi	rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		yoki movut matoli qo'lqoplar	1
		movut matoli shem	12
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		lavsanli kurtka	36
	243-band, 51-bet		

2.	Transportyorchi	paxta matoli kostyum	12
		kirzali etiklar yoki ish botinkalari	12
	247-band, 51-bet	movut matoli shlem	12
		issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	36
3.	Kratser mashinisti	paxta matoli kostyum	12
		rezina etiklar yoki galoshlar	nav.
		dielektrik qo'ldoplar	nav.
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'ldoplar	1
	1029-band, 188-bet	qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36

Ta'mirlovchi xodimlar:

4.	Ta'mirlovchi-chilangar	lavsanli kostyum	12
	navbatchi ta'mirlovchi-chilangar	ish botinkalari	12
		paxta matoli qo'ldoplar	1
		rezina etiklar	9
		rezina qo'ldoplar	1
		KR qo'ldoplar yoki movut matoli	1
		movut matoli shem	12
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
	245-band, 51-bet, 996-band, 181-bet	lavsanli kurtka	36
5.	Chilangar-elektrik	paxta matoli kostyum	1
	navbatchi chilangar-elektrik	ish botinkalari	12
		dielektrik galoshlar	nav.
		rezina etiklar	nav.
		dielektrik qo'ldoplar	nav.
		movut matoli qo'ldoplar	1
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
	987-band, 178-bet	paxta matoli kurtka	36
6.	Elektrgazpayvandchi	brezentli kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		movut matoli qo'ldoplar	1
		movut matoli shlem	12
		ish botinkalari	12
		brezentli qo'ldoplar	1
		rezina etiklar	nav.
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		himoya slemi	nav.
		dielektrik qo'ldoplar	nav.
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
	989-band, 179-bet	lavsanli kurtka (yong'inga chidamli modda shimdirilgan)	36

7.	NO‘AvaA chilangari Navbatchi NO‘AvaA chilangari	paxta matoli kostyum lavsanli kostyum ish botinkalari rezina etiklar kombinatsiyalangan qo‘lqoplar rezina qo‘lqoplar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 eskirgunga qadar 12 nav. 1 nav. 36
	995-band, 180-bet		

Muhandis-texnik xodimlar:

8.	Sex boshlig‘i sex boshlig‘i o‘rinbosari smena boshlig‘i mexanik energetik usta-texnolog NO‘AvaA ustasi usta, SGP ustasi katta usta, ta‘mirlash bo‘yicha usta uskuna MM muhandisi 244-band, 51-bet	lavsanli kostyum matoli kostyum ish botinkalari paxta matoli qo‘lqoplar rezina etiklar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 12 12 6 9 36
----	--	--	------------------------------------

Xalq iste‘mol tovarlari uchastkasi:

9.	Usta yordamchisi QO‘M mashinisti xom ashyo, yarim fabrikat va mahsulotlarni qo‘yib yuborish apparatchigi	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo‘lqoplar rezina qo‘lqoplar rezina etiklar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 3 24 36
	998-band, 181-bet		

Yordamchi xodimlar:

10.	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va farroshi	paxta matoli kostyum yoki xalat rezina galoshlar ish botinkalari rezina qo‘lqoplar kombinatsiyalangan qo‘lqoplar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 12 1 2 36
	1020-band, 186-bet		
11.	Omborchi	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo‘lqoplar rezina qo‘lqoplar rezina etiklar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 3 eskirgunga qadar 36
	998-band, 181-bet		

EFK-2 ishlab chiqarish sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Texnologik xodimlar:

1.	Parchalash apparatchisi filtrlash apparatchisi	lavsanli kostyum	12
		rezina etiklar	9
		ish botinkalari	eskirgunga qadar
		paxta matoli qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		lavsanli kurtka	36
	248-band, 52-bet		
2.	Xom ashyo, yarim fabrikat va mahsulotlarni qo'yib yuborish apparatchisi	lavsanli kostyum	12
		rezina etiklar	12
		rezina qo'lqoplar	nav.
		matoli qo'lqoplar	3
		ish botinkalari	9
		paxta matoli qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		lavsanli kurtka	36
	255-band, 53-bet		
3.	MBP operatori	lavsanli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina qo'lqoplar	nav.
		matoli qo'lqoplar	1
		paxta matoli qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		lavsanli kurtka	36
	249-band, 52-bet		
4.	Transportyorchi yuk ortib tushirish mashinisti kuzatuvchi	paxta matoli kostyum	12
		kirzali etiklar	12
		brezent qo'lqoplar	1
		paxta matoli qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	251-band, 52-bet		

Ta'mirlovchi xodimlar:

5.	Ta'mirlovchi-chilangar navbatchi ta'mirlovchi-chilangar	lavsanli kostyum	12
		rezina etiklar	9
		paxta matoli qo'lqoplar	1
		ish botinkalari	12
		KR qo'lqoplar yoki kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		lavsanli kurtka	36
	253-band, 52-bet		

6.	Chilangar-elektrik navbatchi chilangar-elektrik	lavsanli kostyum	12		
		rezina etiklar	9		
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1		
		dielektrik galoshlar	nav.		
		dielektrik qo‘lqoplar	nav.		
		ish botinkalari	12		
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli			
	254-band, 52-bet	paxta matoli kurtka	36		
7.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12		
		movut matoli kostyum	24		
		movut matoli qolqoplar	1		
		movut matoli shlem	12		
		ish botinkalari	12		
		brezent qo‘lqoplar	1		
		rezina etiklar	nav.		
		himoya ko‘zoynaklar	eskirgunga qadar		
		himoya dubulg‘a			
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli			
		paxta matoli kurtka (yong‘inga chidamli modda shimdirilgan)	36		
		8.	NO‘AvaA chilangari Navbatchi NO‘AvaA chilangari	paxta matoli kostyum	12
				ish botinkalari	12
		rezina etiklar	nav.		
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1		
		rezina qo‘lqoplar	nav.		
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli			
	995-band, 180-bet	paxta matoli kurtka	36		

Muhandis-texnik xodimlar:

8.	Sex boshlig‘i usta-texnolog sex boshlig‘i o‘rinbosari smena ustasi mexanik energetik NO‘AvaA ustasi ta‘mirlash bo‘yicha usta bo‘lim katta ustasi AMMQ muhandisi, usta yordamchisi 250-band, 52-bet	lavsanli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		matoli qo‘lqoplar	12
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli	
		lavsanli kurtka	36

Yordamchi xodimlar:

9.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		rezina qo‘lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli	
	998-band, 181-bet	paxta matoli kurtka	36

10.	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va farroshi	paxta matoli kostyum yoki xalat rezina galoshlar rezina qo'loqlar kombinatsiyalangan qo'loqlar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 2 2 36
	1020-band, 186-bet		

EFK-3 ishlab chiqarish sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Texnologik xodimlar:

1.	Parchalash apparatchigi filtrlash apparatchigi	lavsanli kostyum rezina etiklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 9 36
	248-band, 52-bet		
2.	MBP operatori	lavsanli kostyum ish botinkalari rezina qo'loqlar movut matoli qo'loqlar paxta matoli qo'loqlar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 12 nav. 1 1 36
	249-band, 52-bet		
3.	Transportyorchi pnevmo yuk ortib tushirish mashinisti kuzatuvchi	paxta matoli kostyum kirzali etiklar brezent qo'loqlar paxta matoli qo'loqlar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 1 36
	251-band, 52-bet		

Ta'mirlovchi xodimlar:

4.	Ta'mirlovchi-chilangar navbatchi ta'mirlovchi-chilangar	lavsanli kostyum rezina etiklar paxta matoli qo'loqlar ish botinkalari KR qo'loqlar yoki kombinatsiyalangan qo'loqlar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 9 1 9 1 36
	253-band, 52-bet		

5.	Chilangar-elektrik navbatchi chilangar-elektrik	lavsanli kostyum	12	
		rezina etiklar	9	
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1	
		dielektrik galoshlar	nav.	
		dielektrik qo‘lqoplar	nav.	
		movut matoli qo‘lqoplar	2	
		ish botinkalari	12	
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	36	
	254-band, 52-bet			
6.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12	
		movut matoli kostyum	24	
		movut matoli qo‘lqoplar	1	
		movut matoli shlem	12	
		ish botinkalari	12	
		brezent qo‘lqoplar	1	
		rezina etiklar	nav.	
		himoya ko‘zoynakalar	eskirgunga qadar	
		himoya dubulg‘a	eskirgunga qadar	
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka (yong‘inga chidamli modda shimdirilgan)	36	
			989-band, 179-bet	
		7.	NO‘AvaA chilangari navbatchi NO‘AvaA chilangari	paxta matoli kostyum
ish botinkalari	12			
rezina etiklar	nav.			
kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1			
rezina qo‘lqoplar	nav.			
qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36			
	995-band, 180-bet			

Muhandis-texnik xodimlar:

8.	Sex boshlig‘i usta-texnolog sex boshlig‘i o‘rinbosari smena ustasi mexanik energetik NO‘AvaA ustasi ta‘mirlash bo‘yicha usta bo‘lim katta ustasi usta yordamchisi, AMMQ muhandisi	lavsanli kostyum	12	
		ish botinkalari	12	
		paxta matoli qo‘lqoplar	12	
		rezina etiklar	eskirgunga qadar	
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	36	
			250-band, 52-bet	

Yordamchi xodimlar:

9.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12

		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	998-band, 181-bet	paxta matoli kurtka	36
10.	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va farroshi	paxta matoli	
		kostyum yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	1020-band, 186-bet	paxta matoli kurtka	36

Suv ta'minoti va oqova sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Texnologik xodimlar:

1.	Nasos qurilmalari mashinisti 831-band, 150-bet	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
2.	Xlorlash qurilmasi operatori 699-band, 128-bet	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina qo'lqoplar	nav.
		rezina etiklar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		matoli qo'lqoplar	1
		rezinalashtirilgan fartuk	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36

Ta'mirlovchi xodimlar:

3.	ATI chilangari 705-band, 129-bet	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina etiklar	24
		rezina qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
4.	Elektrik-chilangar navbatchi elektrik-chilangar	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12

		dielektrik galoshlar	nav.
		rezina etiklar	nav.
		dielektrik qo‘lqoplar	nav.
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		brezent qo‘lqoplar	nav.
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	987-band, 178-bet		
5.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		movut matoli qo‘lqoplar	1
		movut matoli shlem	12
		ish botinkalari	12
		brezent qo‘lqoplar	1
		rezina etiklar	nav.
		himoya ko‘zoynaklar	eskirgunga qadar
		himoya shlemi	nav.
		dielektrik qo‘lqoplar	nav.
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka (yong‘inga chidamli modda shimdirilgan)	36
	989-band, 179-bet		
6.	NO‘AvaA chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	nav.
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		rezina qo‘lqoplar	nav.
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	995-band, 180-bet		
Muhandis-texnik xodimlar:			
7.	Sex boshlig‘i	paxta matoli kostyum	12
	sex boshlig‘i o‘rinbosari	ish botinkalari	12
	energetik	qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli	
	NO‘AvaA ustasi	paxta matoli kurtka	36
	ta‘mirlash bo‘yicha usta		
	smena ustasi		
	mexanik		
	704-band, 129-bet		
Yordamchi xodimlar:			
8.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		rezina qo‘lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36

998-band, 181-bet

9	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va farroshi	paxta matoli kostyum yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36

1020-band, 186-bet

10.	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent qo'lqoplar	1
		issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36

1002-band, 182-bet

Bug' va qozon sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	---	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	Sex boshlig'i sex boshlig'i o'rinbosari mexanik elektrik usta ekspluatatsiya katta ustasi NO'AvaA ustasi smena ustasi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36

828,829-band, 149-bet

Ta'mirlovchi xodimlar:

2.	Chilangar-elektrik navbatchi chilangar-elektrik	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		dielektrik galoshlar	nav.
		rezina etiklar	nav.
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36

987-band, 178-bet

3.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		movut matoli qo'lqoplar	1
		movut matoli shlem	12
		ish botinkalari	12
		brezent qo'lqoplar	1
		rezina etiklar	nav.
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar

		himoya shlemi	nav.
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	
		(yong‘inga chidamli	
	989-band, 179-bet	modda shimdirilgan)	36
4.	NO‘AvaA chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	nav.
		kambinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		rezina qo‘lqoplar	nav.
	995-band, 180-bet	qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kostyum	36
5.	Ta‘mirlovchi-chilangar	paxta matoli kostyum	12
		kirzali etiklar yoki	
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	827-band, 149-bet	paxta matoli kurtka va shimlar	36
Texnologik xodimlar:			
6.	KUST apparatchisi	paxta matoli kostyum	12
		rezina etiklar	12
		ish botinkalari	12
		PVX qo‘lqoplar	nav.
		nitron matodan tayyorlangan qo‘lqoplar	nav.
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	830-band, 149-bet	paxta matoli kurtka	36
7.	QBMSH mashinisti	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		himoya ko‘zoynaklari	eskirgunga qadar
	829-band, 149-bet	qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
8.	To‘kuvchi-quyuvchi	paxta matoli kostyum	9
		ish botinkalari	9
		rezina etiklar	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	2
		rezinalashtirilgan fartuk	eskirgunga qadar
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	1000-band, 182-bet	paxta matoli kurtka	36
9.	Kimyoviy tahlil laboranti	lavsanli kostyum yoki	
		paxta matoli kostyum	12
		rezina etiklar	nav.
		ish botinkalari	12
		rezina qo‘lqoplar	2
		himoya ko‘zoynaklari	nav.
		rezinalashtirilgan fartuk	nav.

	qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
984-band, 177-bet		

Yordamchi xodimlar:

10.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		rezina qo‘lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
	998-band, 181-bet	qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
11.	Ishlab chiqarish xonalari farroshi	paxta matoli	
		kostyum yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo‘lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	2
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	1020-band, 186-bet		

Kompressor stansiyasi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo‘llash muddati
-----	--------------------------------	---	---------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	Stansiya boshlig‘i energetik	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		brezent qo‘lqoplar	1
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	981-band, 177-bet		

Texnologik xodimlar:

2.	Kompressor qurilmalari mashinisti	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina yoki kirzali etiklar	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		rezina qo‘lqoplar	1
		dielektrik qo‘lqoplar	nav.
		himoya ko‘zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	1003-band, 183-bet		

Ta'mirlovchi xodimlar:

3.	NO'AvaA chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	995-band, 180-bet	paxta matoli kurtka	36
4.	Ta'mirlovchi-chilangar	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina botinkalari	
		nav.	
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	nav.
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	996-band, 180-bet	paxta matoli kurtka	36
5.	Chilangar-elektrik	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		dielektrik galoshlar	nav.
		rezina etiklar	nav.
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	987-band, 178-bet	paxta matoli kurtka	36

Yordamchi xodimlar:

6.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	998-band, 181-bet	paxta matoli kurtka	36

SUYUQ AMMIK BO'LINMASI:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	Bo'linma boshlig'i elektromexanik texnolog usta smena ustasi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	4-band, 1-bet	paxta matoli kurtka	36

Texnologik xodimlar:

2.	Xom ashyo tayyorlash, yarim fabrikat va mahsulotlarni qo'yib yuborish apparatchigi ta'mirlovchi-chilangar NO'AvaA chilangari	paxta matoli kostyum	12
		rezina qo'lqoplar	3
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha:	2
		issiq tutadigan astarli	
	1-band, 1-bet	paxta matoli kurtka	36

Ta'mirlovchi xodimlar:

3.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		movut matoli qo'lqoplar	1
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		movut matoli shlem	12
		ish botinkalari	12
		brezent qo'lqoplar	1
		rezina etiklar	nav.
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		himoya shlemi	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka (yong'inga chidamli modda shimdirilgan)	36
	989-band, 179-bet		
4.	Chilangar-elektrik	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		dielektrik galoshlar	nav.
		rezina etiklar	nav.
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	987-band, 178-bet		

Yordamchi xodimlar:

5.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	24
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	998-band, 181-bet	paxta matoli kurtka	36
6.	Ishlab chiqarish xonalari farroshi	paxta matoli kostyum	
		yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
	1020-band, 186-bet	issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36

TEMIR YO‘L SEXI:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo‘llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	Sex boshlig‘i	paxta matoli kostyum	12
	sex boshlig‘i o‘rinbosari	ish botinkalari	12
	MM bo‘yicha etakchi muhandis	qishda qo‘shimcha:	
	smena ustasi	issiq tutadigan astarli	
	texnik xizmat ustasi	paxta matoli kurtka	36
	ko‘rik ustasi		
	mexanik		
	SMB elektromexanigi		

803-band, 145-bet

Texnologik xodimlar:

2.	Harakatlanuvchi tizimni ta‘mirlovchi chilangar	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	2
		himoya ko‘zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	794-band, 143-bet		
3.	Teplovoz mashinisti	paxta matoli kostyum	12
	teplovoz mashinisti yordamchisi	ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	3
		himoya ko‘zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	792-band, 143-bet		
4.	Yo‘l ustasi	paxta matoli kostyum	12
	kuzatuvchi texnik	ish botinkalari	12
		suv o‘tkazmaydigan plash	36
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	796-band, 144-bet		
5.	Yo‘l montyori	paxta matoli kostyum	12
		kirzali etiklar yoki	
		ish botinkalari	12
		brezent qo‘lqoplar	2
		suv o‘tkazmaydigan plash	36
		signalli jilet	12
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	797-band, 144-bet		

6.	Stansiya navbatchisi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	4
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	799-band, 144-bet		
7.	Yuk va bagajlarni qabul qilib topshiruvchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kambinatsiyalangan qo‘lqoplar	2
		suv o‘tkazmaydigan plash	12
		signalli jilet yoki	
		yoki yorug‘lik aks ettiruvchi	
		elementlar bilan	12
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	800-band, 145-bet		
8.	Poezdlarni tuzuvchi ko‘rikdan o‘tkazib ta‘mirlovchi	suv o‘tkazmaydigan paxta	
		matoli kombenizon	12
	lokomotivlarni ko‘rikdan o‘tkazish	kirzali etiklar yoki	
	va ta‘mirlovchi chilangar	ish botinkalari	12
	lokomotiv brigadasi mashinist yo‘riqchisi	brezent qo‘lqoplar	2
		suv o‘tkazmaydigan plash	12
		signalli jilet (yozgi va qishki)	6
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	795-band, 144-bet		

Ta‘mirlovchi xodimlar:

9.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		dielektrik qo‘lqoplar	nav.
		movut matoli shlem	12
		ish botinkalari	12
		brezent qo‘lqoplar	1
		rezina etiklar	nav.
		himoya ko‘zoynaklar	eskirgunga qadar
		himoya shlemi	nav.
		qishda qo‘shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	
		(yong‘inga chidamli	
		modda shimdirilgan)	36
	989-band, 179-bet		
10.	SMB elektromontyor elektrik-chilangar	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
	R-200 PRM mashinisti	dielektrik galoshlar	nav.
	drezina haydovchisi	rezina etiklar	nav.
	drezina haydovchi yordamchisi	dielektrik qo‘lqoplar	nav.
		kombinatsiyalangan qo‘lqoplar	1
		brezent qo‘lqoplar	nav.

	987-band, 178-bet paxta	qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli matoli kurtka va shimlar	36
11.	Tokar	paxta matoli kostyum ish botinkalari respirator himoya ko'zoynaklar	12 12 eskirgunga qadar eskirgunga qadar
12.	992-band, 180-bet ATI chilangari	qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka paxta matoli kostyum ish botinkalari rezina etiklar kombinatsiyalangan qo'lqoplar rezina qo'lqoplar	36 12 12 24 12 nav.
	705-band, 129-bet	qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
13.	Duradgor	paxta matoli kostyum ish botinkalari kaftli qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 36
	1012-band, 185-bet		
Yordamchi xodimlar:			
14.	Omborchi	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar rezina qo'lqoplar rezina etiklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 3 eskirgunga qadar 36
	998-band, 181-bet		
15.	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va farroshi	paxta matoli kostyum yoki xalat rezina galoshlar rezina qo'lqoplar kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 2 36
	1020-band, 186-bet		
16.	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar brezent qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 1 36
	1002-band, 182-bet		

Avtotransport sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	Sex boshlig'i sex boshlig'i o'rinbosari uchastka boshlig'i smena ustasi YHX muhandisi ta'mirlash bo'yicha usta NTP mexanigi 789-band, 143-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
2.	Dispatcher 790-band, 143-bet	paxta matoli xalat qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 nav.

Texnologik xodimlar:

3.	Avtoyuk ko'taruvchi haydovchisi avtomobil haydovchisi avtokran haydovchisi yuk ko'targich haydovchisi bulldozer mashinisti ekskavator mashinisti traktorist yuk ko'targich mashinisti 780-band, 141-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari ikki barmoqli kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 6 36
4.	Neft mahsulotlari tarqatuvchisi yonilg'i quyuvchi 782-band, 141-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari ikki barmoqli kambinatsiyalangan qo'lqoplar etillangan benzin bilan ishlaganda, qo'shimcha ravishda: rezinalashtirilgan fartuk rezina etiklar rezina qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 6 12 12 12 36
5.	Avtomobil haydovchisi	maxsus va shatakchi yuk avtomobillarni boshqarganda: paxta matoli kostyum kambinatsiyalangan qo'lqoplar ish botinkalari qish mavsumida 50 km dan ortiq masofadagi shahar liniyalarida isitilmaydigan	12 6 12

kabinali avtomobilni haydashda, qo'shimcha ravishda: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
avtobus yoki yengil avtomobil haydashda: paxta matoli kostyum ish botinkalari	12 12

779-band, 140-bet

Ta'mirlovchi xodimlar:

6.	Akkumulyatorchi	paxta matoli kostyum ish botinkalari rezina etiklar rezina qo'lqoplar rezina fartuk himoya ko'zoynaklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	12 12 12 nav. nav. eskirgunga qadar 36
	787-band, 142-bet		
7.	Tokar	paxta matoli kostyum ish botinkalari respirator himoya ko'zoynaklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 eskirgunga qadar eskirgunga qadar 36
	992-band, 180-bet		
8.	Avtomobil ta'mirlovchi chilangar	viskoza-lavsan kostyum paxta matoli kostyum rezina fartuk ish botinkalari rezina qo'lqoplar ikki barmoqli kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 nav. 12 eskirgunga qadar 6 36
	784-785-band, 142-bet		
9.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum movut matoli konyum dielektrik qo'lqoplar movut matoli shlem ish botinkalari brezent qo'lqoplar rezina etiklar himoya ko'zoynaklar himoya shlemi qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka (yong'inga chidamli modda shimdirilgan)	12 24 nav. 12 12 1 nav. eskirgunga qadar nav. 36
	989-band, 179-bet		

Yordamchi xodimlar:

10.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'ldoplar	1
		rezina qo'ldoplar	3
		rezina etiklar	24
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	998-band, 181-bet		
11.	Ishlab chiqarish hammomlar ishchilari va farroshi	paxta matoli kostyum	
		yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'ldoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'ldoplar	2
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	1020-band, 186-bet		
12.	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'ldoplar	1
		brezent qo'ldoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	1002-band, 182-bet		

Ta'mirlash-mexanika sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	Sex boshlig'i	paxta matoli kostyum	12
	ishlab chiqarish boshliq o'rinbosari	ish botinkalari	12
	mexanik uchastka boshlig'i	qishda qo'shimcha:	
	KTvaB boshlig'i	issiq tutadigan astarli	
	quyish ustasi	paxta matoli kurtka	36
	KTB ustasi		
	energetik-mexanik		
	ishlab chiqarish muhandisi		
	quyish sexi texnologiyasi		
	metallni qayta ishlash texnologiyasi		
	856-band, 154-bet		

Texnologik xodimlar:

2.	Metallar va qotishmalarni erituvchi	brezent kostyum	12
	metallar va qotishmalarni quyuvchi	kirza yoki ish botinkalari	6
		brezent qo'ldoplar	1
		kigiz shlyapa	12

		ichki kiyimlar	6
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	862-band, 155-bet		
3.	Tokar-karuselchi	viskoz-lavsanli kostyum	6
	tokar	ish botinkalari	6
	frezerchi	qo'lqoplar	1
	tokar-charxlovchi	himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
	o'yuvchi/randalovchi	respirator	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	877-band, 992-band, 158,180-bet		
4.	Temirchi	paxta matoli kostyum	
		(yong'inga chidamli	
		modda shimdirilgan)	6
		brezent kostyum	6
		ish botinkalari	6
		brezent qo'lqoplar	1
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	869-band, 157-bet		
5.	Kislotabardoshchi-gummirovkachi	matoli kostyum	24
	poliuretan operatoti	kislotaga chidamli	
		paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	1008-band, 184-bet		
6.	Metall, metalli yarim fabrikat nazoratchisi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	882-band, 159-bet		
7.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	6
		ish botinkalari	6
		brezent qo'lqoplar	1
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		himoya shlemi	nav.
		movut matoli kostyum	24
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	
		(yong'inga chidamli	
		modda shimdirilgan)	36
	860-band, 155-bet		

8.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	24
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	705-band, 129-bet	paxtamatoili kurtka	36
9.	Mexanik yigish ishlari chilangari	paxta matoli kostyum	6
		ish botinkalari	6
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	10 kun
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	876-band, 158-bet	paxta matoli kurtka	36
10.	Ta'mirchi-chilangar nasos uchastkasining ta'mirchi chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	6
		rezina etiklar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	nav.
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	996-band, 181-bet	paxta matoli kurtka	36
11.	Chilangar-elektrik	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		dielektrik galoshlar	nav.
		rezina etiklar	nav.
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	987-band, 178-bet	paxta matoli kurtka	36
12.	NO'AvaA chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	995-band, 180-bet	paxta matoli kurtka	36

Yordamchi xodimlar:

13.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	998-band, 181-bet	paxta matoli kurtka	36

14.	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va ishlab chiqarish xonalari farroshi	paxta matoli kostyum yoki xalat rezina galoshlar rezina qo'lqoplar kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 2 36
	1020-band, 186-bet		
15.	Bog'bon	paxta matoli kostyum rezina botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
	1022-band, 186-bet		
16.	Badiiy- bezatuvchi	paxta matoli kostyum ish botinkalari qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
	1018-band, 186-bet		

Energota'minot sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	---------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	sex boshlig'i sex boshlig'i o'rinbosari gaz ta'minoti uchastkasi boshlig'i ETL boshlig'i podstansiya va tarmoqlar uchastkasi boshlig'i himoya relelarini sozlovchi muhandisi aloqa uchastkasi boshlig'i podstansiya va tarmoqlar uchastkasi ustasi ventilaytsiya uchastkasi boshlig'i smena ustasi 839-band, 151-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
----	--	---	------------------------

Texnologik xodimlar:

2.	Elektr mashinalari elementlarini o'rovchisi el. mash. ta'mirlash bo'yicha elektrchilangar el. jihozlarni ta'mirlash bo'yicha el.montyor (nav) ta'mirlash bo'yicha elektromontyor 835-band, 150-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar dielektrik galoshlar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 36.
3.	Kavsharlovchi-payvandlovchi jihozlar, himoya relelarini ta'mirlovchi elektro-montyor (nav)	paxta matoli kostyum ish botinkalari dielektrik qo'lqoplar dielektrik galoshlar	12 12 nav. nav.

		suv o'tkazmaydigan plash	nav.
		rezina etiklar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	3
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	
	818-band, 147-bet		
4.	Stansiya uskunalari elektromontyori	paxta matoli xalat	12
	820-band, 148-bet	charmli shippaklar	12
5.	Elektromexanik sinovlar va o'lchovlar	paxta matoli kostyum	12
	bo'yicha laboratorant	ish botinkalari	12
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		dielektrik galoshlar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	834-band, 150-bet		
		Ta'mirlovchi xodimlar:	
6.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	24
		kambinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	705-band, 129-bet		
7.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		movut matoli shlem	12
		ish botinkalari	12
		brezent qo'lqoplar	1
		rezina etiklar	nav.
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		himoya shlemi	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	
		(yong'inga chidamli	
		modda shimdirilgan)	36
	989-band, 179-bet		
8.	Akkumulyatorchi	lavsanli kostyum	12
		rezina etiklar	12
		rezina qo'lqoplar	nav.
		rezinali fartuk	nav.
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	837-band, 151-bet		
9.	Tokar	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12

	respirator	eskirgunga qadar
	himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
	qishda qo'shimcha:	
	issiq tutadigan astarli	
992-band, 180-bet	paxta matoli kurtka	36

Yordamchi xodimlar:

10.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
36998-band, 181-bet		paxta matoli kurtka	
11.	Ishlab chiqarish xonalari farroshi	paxta matoli kostyum	
		yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		ish botinkalari	12
		rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
1020-band, 186-bet		paxta matoli kurtka	36
12.	Maxsus mashina haydovchisi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kambinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
1030-band, 188-bet		paxta matoli kurtka	36

NO'AvAA sexi, MO'L:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	Sex boshlig'i	paxta matoli kostyum	12
	sex boshlig'i o'rinbosari	ish botinkalari	12
	NO'AvAA ustasi	qishda qo'shimcha:	
	O'A ustasi	issiq tutadigan astarli	
	sex mexanigi	paxta matoli kurtka	36
	O'A nazoratchisi		
	sing. muammolarini bartaraf etish bo'yicha muhandis		
	MO'L boshlig'i		
	Metrologiya bo'yicha muhandis		
	qimmatbaho metallar bo'yicha muhandis		
	812,815-band, 147-bet		

Texnologik xodimlar:

2.	Bo'yoqchi	paxta matoli kostyum	12
		paxta matoli beret	12
		rezina qo'lqoplar	1
		rezina etiklar	12
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	810-band, 146-bet	paxta matoli kurtka	36
3.	NO'AvaA chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		rezina qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	805-band, 146-bet		
4.	Asboblar montajchisi	lavsanli kostyum	12
	NO'AvaA o'rnatuvchisi	ish botinkalari	12
		rezina etiklar	12
		matoli qo'lqoplar	2
		rezina qo'lqoplar	nav.
		montaj belbog'I	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	985-band, 179-bet	paxta matoli kurtka	36
5.	Yong'in signalizatsiya bo'yicha elektromontyor	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		dielektrik galoshlar	nav.
		suv o'tkazmaydigan plash	nav.
		rezina etiklar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	3
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	818-band, 147-bet	paxta matoli kurtka	36
6.	Qurilish duradgori	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	926-band, 167-bet	astarli paxtammatoli kurtka	36
7.	Ikki oynali shisha yig'uvchi zagotovralarni kesuvchisi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	925-band, 167-bet		

8.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		movut matoli dubulg'a	12
		ish botinkalari	12
		brezent qo'lqoplar	1
		rezina etiklar	nav.
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		himoya shlemi	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	
		(yong'inga chidamli	
		modda shimdirilgan)	36
	989-band, 179-bet		
9.	Tokar	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		respirator	eskirgunga qadar
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	992-band, 180-bet		
Yordamchi xodimlar:			
10.	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	1002-band, 182-bet		
11.	Ishlab chiqarish xonalari farroshi	paxta matoli kostyum	
		yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		ish botinkalari	12
		rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	1020-band, 186-bet		
12.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	998-band, 181-bet		

ITKTL:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	ITKTL boshlig'i etakchi muhandis muhandis	lavsanli xalat rezina galoshlar rezina qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 nav. 36
	708,709-band, 130-bet		

Texnologik xodimlar:

2.	Kimyoviy tahlil laboranti	paxta matoli kostyum yoki lavsanli kostyum lavsanli xalat ish botinkalari yoki qattiq rezinali poyabzal rezina etiklar rezina qo'lqoplar himoya ko'zoynaklari rezinalashtirilgan fartuk qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 12 nav. nav. nav. nav. 36
	984,706-band, 130,177-bet		

Yordamchi xodimlar:

4	Omborchi	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar rezina qo'lqoplar rezina etiklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 3 24 36
	998-band, 181-bet		
5.	Ishlab chiqarish xonalari farroshi	paxta matoli kostyum yoki xalat rezina galoshlar ish botinkalari rezina qo'lqoplar kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 12 3 2 36
	1020-band, 186-bet		

Ta'mirlovchi xodimlar:

6.	Ta'mirlovchi-chilangar	paxta matoli kostyum ish botinkalari	12 12
----	------------------------	---	----------

	rezina etiklar	12
	brezent qo'lqoplar	1
	rezina qo'lqoplar	nav.
	himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
	qishda qo'shimcha:	
	issiq tutadigan astarli	
996-band, 180-bet	paxta matoli kurtka	36

TNB:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1	TNB boshlig'i TNB boshlig'i o'rinbosari nazorat bo'yicha usta	paxta matoli kostyum ish botinkalari yoki rezina etiklar charmli shippaklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 24 12 36
	715-band, 131-bet		

Texnologik xodimlar:

2	TNB nazoratchisi	kislotaga chidamli paxta matoli kostyum lavsanli xalat charmli shippaklar yoki ish botinkalari rezina etiklar rezinalashtirilgan fartuk himoya ko'zoynaklar rezina qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	24 6 12 12 nav. eskirgunga qadar eskirgunga qadar 36
	711-band, 130-bet		

Yordamchi xodimlar:

3	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar brezent qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 1 36
	1002-band, 182-bet		

4	Tarozibon	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar yoki brezent qo'lqoplar izolyatsion qoplamali bosh kiyimlar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 24 36
	1001-band, 182- bet		

Sanitar Laboratoriya:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	San.laboratoriya boshlig'i	paxta matoli xalat yoki kostyum charmli shippaklar ish botinkalari paxta matoli qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 6 12 1 36
	720-band, 132-bet		
2.	Kimyoviy tahlil laboranti	paxta matoli kostyum yoki lavsanli xalat qattiq rezinali poyabzal yoki ish botinkalari rezina qo'lqoplar kislota sexlariga xizmat ko'rsatishda: lavsanli kostyum rezina etiklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli matoli kurtka himoya ko'zoynaklari	12 12 nav. 36 12 36 eskirgunga qadar
	719-band, 132-bet		

Kapital qurilish boshqarmasi (ta'mirlash-qurilish uchastkasi):

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	TQU boshlig'i usta uchastka boshliq smeta ishlari bo'yicha muhandis etakchi muhandis marksheyder quruvchi muhandis muhandis 854-band, 154-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka suv o'tkazmaydigan plash	12 12 36 24
----	---	---	----------------------

Ta'mirlovchi xodimlar:

2.	Duradgor dastgohda arralovchi 845-band, 152-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari rezina qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 36
3.	Tom yopuvchi	paxta matoli kostyum brezent shimlar	12 12

		ish botinkalari	12
		brezent qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka va shimlar	36
	912-band, 165-bet	rezinak taglikli namatli etiklar	36
4.	Qulishi chilangari-elektrigi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		dielektrik galoshlar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	3
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
		matoli kurtka	36
	937-band, 169-bet		
5.	Compressor mashinisti	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	916-band, 165-bet		
6.	G'isht teruvchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	12
		kambinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	843-band, 152-bet		
7.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		ish botinkalari	12
		brezent qo'lqoplar	1
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		himoya shlemi	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	
		(yong'inga chidamli	
		modda shimdirilgan)	36
	36989-band, 179-bet		
8.	Bo'yoqchi	paxta matoli kostyum	12
	shtukatur	ish botinkalari	12
		rezina etiklar	12
		kambinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		himoya ko'zoynaklar	eskirgunga qadar
		respirator	eskirgunga qadar
		rezina qo'lqoplar	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	842-band, 152-bet		

9.	Betonchi	brezent shimlar	12
		paxtali kostyum	12
		rezina etiklar	12
		yoki rezina botinkalar	12
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	840-band, 151-bet	paxta matoli kurtka	36
10.	Qurilish duradgori	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	846-band, 153-bet	paxta matoli kurtka	36
14.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	24
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	933-band, 169-bet	paxta matoli kurtka	36

Yordamchi xodimlar:

12.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	998-band, 181-bet	paxta matoli kostyum	36
13.	Ishlab chiqarish hammom ishchilari va farroshi	paxta matoli konyum	
		yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	1020-band, 186-bet	paxta matoli kurtka	36
14.	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	1002-band, 182-bet	paxta matoli kurtka	36

Ta'mirlash-qurilish montaj sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
-----	--------------------------------	--	------------------

Muhandis-texnik xodimlar:

1.	Boshliq	lavsanli kostyum	12
	boshliq o'rinbosari	ish botinkalari	12
	uchastka boshlig'i	qishda qo'shimcha:	
	YoX bo'yicha etakchi muhandis	issiq tutadigan astarli	
	energetik	lavsanli kurtka	36
	sanoat bazasi ustasi		
	mexanik		
	uchastka ustasi		
	mehnatni tashkil qilish va me'yorlash		
	bo'yicha muhandis		
	katta usta		
	IChTB muhandisi		
	982-band, 177-bet		

Ta'mirlovchi xodimlar:

2.	Ta'mirlovchi-chilangar	lavsanli kostyum	12
		ish botinkalari	9
		rezina etiklar	9
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		rezina qo'lqoplar	1
		KR yoki matoli qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
	996-band, 180-bet	lavsanli kurtka	36
3.	Chilangar-elektrik	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		rezina etiklar	nav.
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		dielektrik qo'lqoplar	nav.
		dielektrik galoshlar	nav.
		brezent qo'lqoplar	nav.
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	987-band, 178-bet		
4.	Olovga bardoshlikni oshiruvchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	6
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		respirator	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	918-band, 166-bet		

5.	Metall, quyma buyum va detallarni tozalovchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	6
		kombinatsiyalangan qo'loqlar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	922-band, 167-bet		
6.	Termoizolyasiya izolirovkachisi	paxta matoli kostyum	6
		ish botinkalari	6
		rezina etiklar	9
		kombinatsiyalangan qo'loqlar	1
		резина qo'loqlar	15 kun
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	919-band, 166-bet		
7.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum	12
		movut matoli kostyum	24
		ish botinkalari	12
		brezent qo'loqlar	1
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		himoya shlemi	nav.
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kostyum	
		(yong'inga chidamli	
		modda shimdirilgan)	36
	989-band, 179-bet		
8.	Kompressor mashinisti	paxta matoli kostyum	12
	ko'priki kran mashinisti	ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'loqlar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	916-band, 165-bet		
9.	Kislorodli balonlar transportyorchisi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'loqlar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	999-band, 181-bet		
10.	Tokar	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		respiroreskirgunga qadar	
		himoya ko'zoynaklari	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli	
		paxta matoli kurtka	36
	992-band, 180-bet		

11.	Chilangar instrumentalchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	997-band, 181-bet		
12.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		rezina etiklar	24
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	933-band, 169-bet		
13.	Kislotaga bardoshlikni oshiruvchi	movut matoli kostyum	24
		kislotaga qarshi modda bilan shimdirilgan paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalari	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	36
	1008-band, 184-bet		

Yordamchi xodimlar:

14.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		rezina qo'lqoplar	3
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	998-band, 181-bet		
15.	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va farroshi	paxta matoli kostyum	
		yoki xalat	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	1
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	1020-band, 186- bet		
16.	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	1002-band, 182- bet		

OMBOR XO'JALIGI:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Boshliq yuklash ortish tushirish ishlari ustasi yuklarni qabul qilish ustasi energetik nazorat va hisoblash muhandisi 773-band, 139-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
2.	Ekspeditor yonilg'i moylash ombor mudiri markaziy ombor mudiri 775-band, 139-bet	paxta matoli xalat charmli shippaklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
3.	Elektrogazpayvandchi 989-band, 179-bet	brezent kostyum movut matoli kostyum ish botinkalari brezent qo'lqoplar himoya ko'zoynaklari himoya shlemi qishda qo'shimcha issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 24 12 1 eskirgunga qadar nav. 36
4.	Yuk ortuvchi 1002-band, 182-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar himoya ko'zoynaklari respirator qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 nav. eskirgunga qadar 36
5.	Kran mashinisti 1029-band, 188-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalari rezina etiklar yoki galoshlar kombinatsiyalangan qo'lqoplar dielektrik qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 nav. 1 nav. 36
6.	Ta'mirlovchi-chilangar	paxta matoli kostyum ish botinkalari rezina etiklar kombinatsiyalangan qo'lqoplar himoya ko'zoynaklar rezina qo'lqoplar himoya ko'zoynaklari qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta	12 12 12 1 eskirgunga qadar nav. eskirgunga qadar

	996-band, 180-bet	paxta matoli kurtka	36
7.	Chilangar-elektrik	paxta matoli kostyum ish botinkalari rezina etiklar kombinatsiyalangan qo'lqoplar dielektrik qo'lqoplar dielektrik galoshlar brezent qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta	12 12 nav. 1 nav. nav. nav. nav.
	987-band, 178- bet	paxta matoli kurtka	36
8.	Omborchi	paxta matoli kostyum ish botinkalari kombinatsiyalangan qo'lqoplar rezina qo'lqoplar rezina etiklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta	12 12 1 3 eskirgunga qadar
	998-band, 181-bet	paxta matoli kurtka	36
9.	Ishlab chiqarish hammomlari ishchilari va farroshi	paxta matoli kostyum yoki xalat rezina galoshlar rezina qo'lqoplar kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta	12 12 1 2
	1020-band, 186-bet	matoli kurtka	36
10.	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum ish botinkalar kombinatsiyalangan qo'lqoplar brezent qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta	12 12 1 1
	1002-band, 182-bet	matoli kurtka	36

Ma'muriy-boshqaruv xodimlari:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Boshqaruv Raisi Ishlab chiqarish direktori Boshqaruv Raisi o'rinbosari Ishlab chiqarish direktori o'rinbosari Bosh mutaxassislar MTX (BMB, BEB, IChMvaTRB, XTO'M, AMMQ va IChNZ)	kislotaga chidamli paxta matoli kostyum ish botinkalar yoki tufli paxta matoli qo'lqoplar rezina qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli lavsanli kurtka	36 12 2 nav.
	982-band, 177-bet		36

Xo'jalik sexi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Boshliq usta 758-band, bet 137	paxta matoli kostyum ish botinkalar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
2.	Hududlar farroshi (ko'cha tozalovchi) 1021-band, 186-bet	paxta matoli kostyum rezina etiklar yoki галоши kambinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 36
3.	Ishlab chiqarish xonalari farroshi 1020-band, 186-bet	paxta matoli xalat rezina galoshlar kambinatsiyalangan qo'lqoplar rezina qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan paxta matoli kurtka	12 12 2 1 36
4.	Obodonlashtirish ishchisi (chiqindilarni qo'lda olib tashlash bo'yicha) 756-band, 137-bet	paxta matoli kostyum brezent shimlar kombinatsiyalangan qo'lqoplar ish botinkalar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 12 36
5.	Bog'bon 1022-band, 186-bet	paxta matoli kostyum kombinatsiyalangan qo'lqoplar ish botinkalar rezina etiklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 2 12 nav. 36
6.	Omborchi 541-band, 105-bet	paxta matoli xalat ish botinkalar kombinatsiyalangan qo'lqoplar rezina etiklar himoya ko'zoynaklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 nav. nav. nav. 36

7.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		rezina etiklar	24
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
	933-band, 169-bet	matoli kurtka	36
8.	Duradgor	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		rezina qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
	845-band, 152-bet	matoli kurtka	36

PENUL:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Laboratoriya boshlig'i	paxta matoli kostyum	12
2.	sozlovchi muhandis	ish botinkalar	12
		paxta matoli qo'lqoplar	1
		montaj dubulg'asi	36
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
	717-band, 131-bet	matoli kurtka	36
3.	Defektoskopist	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		qo'rg'oshin rezinali fartuk	nav.
		qo'rg'oshin oynali ko'zoynaklar	nav.
		qo'rg'oshin rezinali qo'lqoplar	nav.
		qo'rg'oshin rezinali bosh kiyim	nav.
		montaj dubulg'asi	36
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
		matoli kurtka	
	36718-band, 131-bet		

HQX:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Qo'riqlash boshlig'i	kamuflyajlangan paxta	
	Qo'riqlash boshlig'ining o'rinbosari	matoli kostyum	12
	Qorovul boshlig'i	ish botinkalar	12
	Starshina	qishda qo'shimcha:	
	Instruktor	paxta matoli kostyum	
	O'qchi	kamuflyajlangan paxta	
	1036-band, 189-bet	matoli kurtka	36

HGQO:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Komandir Boshliq o'rinbosari Punkt komandiri Bo'linma komandiri maxsus mashina haydovchisi Montyor-mexanik 776-band, 140-bet	kamuflyajlangan paxta matoli kostyum brezent kostyum rezinali kostyum ichki kiyimlar ish botinkalar rezina etiklar rezina qo'lqoplar matoli qo'lqoplar paxta matoli shlem qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli kamuflyajlangan paxta matoli kurtka	12 nav. nav. 6 12 nav. nav. nav. nav. 36
2.	Gaz qutqaruvchisi 778-band, 140-bet	brezent kostyum matoli kostyum ichki kiyim rezina etiklar kombinatsiyalangan qo'lqoplar brezent qo'lqoplar matoli qo'lqoplar gidrokostyum rezina galoshlar himoya slemi himoya ko'zoynaklar gaz niqobi xavfsizlik kamari qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli kamuflyajlangan paxta matoli kurtka	24 nav. 6 12 6 6 nav. nav. nav. eskirgunga qadar nav. nav. nav. 36
3.	Ishlab chiqarish xonalari farroshi 1020-band, 186-bet	paxta matoli xalat rezina galoshlar kombinatsiyalangan qo'lqoplar rezina qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 1 36

KMTEX:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Boshliq usta 981-band, 177-bet	paxta matoli kostyum ish botinkalar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
2.	Yordamchi ishchi	paxta matoli kostyum	12

		ish botinkalar	12
		kombinatsiyalangan qo'loqlar	1
		brezent qo'loqlar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
		matoli kurtka	36
	1002-band, 182-bet		
3.	Kesuvchi	paxta matoli xalat	12
	tikuvchi	charmli shippaklar	12
		paxta matoli ro'mol	6
	693-band, 127-bet		

«Chimyon» BSO:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining nomlari	Qo'llash muddati
1.	Sex boshlig'i xo'jalik mudiri muhandis energetik	paxta matoli kostyum ish botinkalar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
	137-bet 758-band		
2.	Nasos qurilmalari mashinisti	paxta matoli kostyum ish botinkalar rezina etiklar kombinatsiyalangan qo'loqlar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 12 2 36
	150-bet, 831-band		
3.	Qo'riqchi	paxta matoli kostyum ish botinkalar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
	187-bet, 1024-band		
4.	Bog'bon	paxta matoli kostyum rezina etiklar kombinatsiyalangan qo'loqlar	12 12 2
	186-bet, 1022-band		
5.	Duradgor	paxta matoli kostyum ish botinkalar ikki barmoqli qo'loqlar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 36
	185-bet, 1012-band		
6.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum ish botinkalar kombinatsiyalangan qo'loqlar rezina etiklar qishda qo'shimcha:	12 12 2 24

	933-band, 169-bet	issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
7.	Oqsoch	paxta matoli xalat	12
		charmli shippaklar	12
	740-band, 135-bet	paxta matoli fartuk	12

DSDS:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining nomlari	Qo'llash muddati
1	Tibbiy xodimlar	paxta matoli oq xalat	6
		qalpoq	12
	742-band, 135-bet	charmli shippaklar	6
2	Bog'bon	paxta matoli kostyum	12
		rezina etiklar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		qishda qo'shimcha:	
	186-bet, 1022-band	issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
3.	Sanitarka	paxta matoli xalat	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	nav.
	727-band, 133-bet	paxta matoli ro'mol yoki qalpoq	12
4.	Oshpaz	paxta matoli oq kurtka	4
	oshxona ishchisi	paxta matoli och rang shimlar	4
		sirg'alib ketmaydigan tagliklari bo'lgan tekstil poyabzallar yoki shippaklar	6
		paxta matoli oq qalpoq	4
		paxta matoli oq fartuk	4
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
5.	Kir yuvish mashinisti	paxta matoli xalat	12
		bo'yinga osiladigan paxta matoli fartuk	6
		rezina etiklar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	3
6.	Xizmat xonalari farroshi	rezina qo'lqoplar	nav.
		izolyatsion astarli yoki paxta matoli xalat	12
		paxta matoli oq ro'mol yoki qalpoq	12
		paxta matoli oq fartuk	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	12
	949-band, 171-bet	kombinatsiyalangan qo'lqoplar	12
7.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		rezina etiklar	eskirgunga qadar
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1

		qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
8.	998-band, 181-bet hududlar farroshi	paxta matoli kostyum ish botinkalar kambinatsiyalangan qo‘lqoplar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 1 36
	189- bet, 1033-band		
9.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum ish botinkalar kambinatsiyalangan qo‘lqoplar rezina etiklar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 24 36
	933-band, 169-bet		

«Kimyogar» MM:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining nomlari	Qo‘llash muddati
1.	Sex boshlig‘i ta‘mirlash bo‘yicha muhandis	paxta matoli kostyum qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan paxta matoli kurtka	12 36
	137-bet, 764-band		
2.	Bog‘bon	paxta matoli kostyum ish botinkalar yoki rezina etiklar kombinatsiyalangan qo‘lqoplar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 36
	186-bet, 1022-band		
3.	Qorovul	paxta matoli kostyum ish botinkalar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
	187-bet, 1024-band		
2.	Badiiy-bezatuvchi	paxta matoli kostyum ish botinkalar qishda qo‘shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
	1018-band, 1863-bet.		
3.	Hududlar farroshi	paxta matoli kostyum ish botinkalar kombinatsiyalangan qo‘lqoplar qishda qo‘shimcha:	12 12 1

		issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	189-bet, 1033-band		
4.	Elektrogazpayvandchi	brezent kostyum ish botinkalar brezent qo'lqoplar rezina etiklar himoya ko'zoynaklar himoya shlemi movut matoli kostyum qishda qo'shimcha issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka (yong'inga chidamli modda shimdirilgan)	12 12 1 nav. eskirgunga qadar nav. 24 36
	989-band, 179-bet		
5.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum ish botinkalar kombinatsiyalangan qo'lqoplar rezina etiklar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 24 36
	933-band, 169-bet		
6.	Xizmat xonalari farroshi	issiq tutadigan astarli kostyum yoki paxta matoli xalat paxta matoli oq ro'mol yoki qalpoq paxta matoli oq fartuk rezina galoshlar rezina qo'lqoplar kombinatsiyalangan qo'lqoplar	12 12 12 12 12 12
	949-band, 171-bet		

«Guliston» dam olish hududi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining nomlari	Qo'llash muddati
1.	Boshliq Agronom	paxta matoli kostyum ish botinkalar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 36
2.	137-bet, 758-band Bog'bon	paxta matoli kostyum rezina etiklar kombinatsiyalangan qo'lqoplar qishda qo'shimcha: issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	12 12 2 36
	186-bet, 1022-band		
3.	Elektrik-chilangar	paxta matoli kostyum ish botinkalar rezina etiklar yoki galoshlar kombinatsiyalangan qo'lqoplar dielektrik qo'lqoplar	12 12 nav 1 nav

		dielektrik galoshlar	nav
		brezent qo'lqoplar	nav
		qishda qo'shimcha	
	987-band, 178-bet	issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
4.	Xizmat xonalari farroshi	issiq tutadigan astarli paxta yoki paxta matoli xalat	12
		paxta matoli oq ro'mol yoki qalpoq	
		paxta matoli oq	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	12
	949-band, 171-bet	kombinatsiyalangan qo'lqoplar	12

Tibbiy punkt:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Tibbiy xodimlar	paxta matoli oq xalat	6
		qalpoq	12
		charmli shippaklar	6
	742-band, 135-bet		
2.	Xizmat xonalari farroshi	issiq tutadigan astarli kostyum yoki paxta matoli xalat	12
		paxta matoli oq ro'mol yoki qalpoq	12
		paxta matoli oq fartuk	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	12
	949-band, 171-bet	kombinatsiyalangan qo'lqoplar	12

«Kimyogar» sport majmuasi:

T/r	Lavozim va kasblarning nomlari	Maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarning nomlari	Qo'llash muddati
1.	Boshliq	paxta matoli kostyum	12
		qishda qo'shimcha :	
		issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	137-bet, 764-band		
2.	Omborchi	paxta matoli kostyum	12
		rezina etiklar	24
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta matoli kurtka	36
	998-band, 181-bet		
3.	Xizmat xonalari farroshi	issiq tutadigan astarli kostyun	

		yoki paxta matoli xalat	12
		paxta matoli oq ro'mol	
		yoki qalpoq	12
		paxta matoli oq fartuk	12
		rezina galoshlar	12
		rezina qo'lqoplar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	12
	949-band, 171-bet		
4.	ATI chilangari	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	2
		rezina etiklar	24
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
		matoli kurtka	36
	933-band, 169-bet		
5.	Hududlar farroshi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		kombinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
		matoli kurtka	36
	189-bet, 1033-band		
6.	Ko'kalamzorlashtiruvchi	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		kambinatsiyalangan qo'lqoplar	1
		brezent shimlar	12
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
		matoli kurtka	36
	137-bet, 756-band		
7.	Qorovul	paxta matoli kostyum	12
		ish botinkalar	12
		qishda qo'shimcha:	
		issiq tutadigan astarli paxta	
		matoli kurtka	36
	187-bet, 1024-band		

ESLATMA: Ushbu ro'yxatga kiritilmagan shaxsiy himoya vositalari: xavfsizlik kamari, dielektrik galoshlar va qo'lqoplar, rezinali dielektrik gilamchalar, himoya ko'zoynaklari va yuz qalqonlari (himoya ekrani), respirator, gaz niqobi, himoya shlemi, podshlemn timer, kaska va boshqalar, ish beruvchi tomonidan "Shartnoma" va bitimlarga kiritish bilan ishchilarga ish joyini attestatsiyadan o'tkazish asosida, bajarilgan ishlarning xususiyati va shartlariga qarab «eskirgunga qadar» yoki «navbatchi» kiyish davriga berilishi mumkin.

