

Kimyo va farmatsevtika sanoati  
xodimlari kasaba uyushmasi Respublika  
Kengashida ro'yxatga olindi № 34

Mehnat jamoasining  
konferensiyasida ma'qullangan  
2023 yil «27» aprel  
Bayon № 3

2023 yil «27» aprel  
  
rais M.Xalilova  


**“FARG‘ONAAZOT” AKSIYADORLIK JAMIYATINING**

2023-2025 YILLAR UCHUN

**JAMOA SHARTNOMASI**


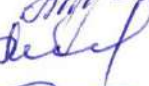




Mehnat jamoasining konferensiyasi qaroriga binoan jamoa shartnomasiga imzo  
chekdilar:

Ish beruvchi  
“Far‘onaazot” AJ boshqaruvi raisi  
  
Mannonov Dilshod Erkinovich  
  
2023-yil «27» april

“Far‘onaazot” AJ kasaba uyushmasi  
qo‘mitasi raisi  
  
Abduraximov Ilxom Raximovich  
  
2023-yil «27» april

Jamoa shartnomasi ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyaning quyidagi  
a‘zolari ishtirokida imzolandi:

**Ish beruvchi vakillari**

1. Abduraxmonov F.A. 
2. Kadirjanov S.R. 
3. Maxkamova N.U. 
4. Raxmonov Q.A. 
5. Maxmudov Y.Sh. 
6. Muxtorova M.J. 

**Xodimlar vakillari**

1. Shin V.I. 
2. Iminbayeva N.A. 
3. Ergashev B.S. 
4. Siddiqov S.A. 
5. Iskandarov X.A. 
6. Ayubjonova Sh.A. 

## I. UMUMIY QOIDALAR

**1.1.** Mazkur jamoa shartnomasi keyingi o‘rinlarda «Shartnoma» “Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyatida (keyingi o‘rinlarda Korxonada) yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanadi.

Quyidagilar mazkur shartnomaning taraflari deb hisoblanadi:

ish beruvchi boshqaruv raisi timsolida (keyingi o‘rinlarda ish beruvchi)  
xodimlar kasaba uyushma qo‘mitasi raisi timsolida (keyingi o‘rinlarda kasaba uyushma qo‘mitasi)

**1.2.** Shartnoma 2023-yil 1-maydan kuchga kiradi va 2023-2025 yillar mobaynida amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, Shartnoma taraflar yangi Shartnoma tuzguncha yoki amaldagi Shartnomani o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

**1.3.** Mazkur Shartnoma Ish beruvchiga va Korxonaning mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan barcha xodimlariga, shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan hamda o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

Mazkur Shartnomada nazarda tutilgan hollarda uning ayrim qoidalari quyidagilarga nisbatan ham tatbiq etiladi:

- xodimning oila a‘zolariga;
- pensiyaga chiqishi munosabati bilan mehnat munosabatlari bekor qilingan shaxslarga;
- Kasaba uyushmasi qo‘mitasining shtatdagi xodimlarga;
- mazkur korxonada mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki, salomatligining boshqa xil shikastlanishi tufayli zarar yetgan sobiq xodimlarga;
- mehnatda mayib bo‘lish, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘iga shikast yetishi sababli vafot etgan xodim qaramog‘ida bo‘lgan va zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga;
- kasaba uyushmasi a‘zolariga (kasaba uyushmasi budjeti hisobidan beriladigan qo‘shimcha imtiyozlar qismida).

**1.4.** Shartnomaga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish taraflarning o‘zaro kelishuviga asosan Mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

**1.5.** Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar mazmuniga qilingan ishoralarning barchasida ularning mazkur Shartnomani tuzish chog‘idagi tahriri nazarda tutilgan.

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

## **II. ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYAT**

**2.1.** Taraflar mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi xodimlar farovonligining negizi ekanligini e'tirof etadilar.

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

- ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik yangilash, sanoat, transport, aloqa va ijtimoiy infratuzilma loyihalarini amalga oshirishga yo'naltirilgan faol investitsiya siyosatini amalga oshirish;

- tashqi va ichki bozorlarda tovarlar va xizmatlar raqobatbardoshligini ta'minlaydigan mahsulotlar (ishlar, xizmatlar)ning va texnologiyalarning tubdan yangi turlarini ishlab chiqarishni o'zlashtirish;

- energiya va resurslar sarfini pasaytirish, energiyani tejoychi texnologiyalarni ishlab chiqarishga keng joriy etish, qayta tiklanadigan energiya manbalaridan foydalanishni kengaytirish, mehnat unumdorligini oshirish;

- xomashyo, materiallar va butlovchi qismlarni yetkazib beruvchi korxonalarni tanlashda ular mehnat sohasidagi asos soluvchi tamoyillar va huquqlar (kasaba uyushmalariga birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqi, bolalar mehnati va majburiy mehnatni taqiqlash, teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash, mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik prinsiplari)ga rioya etishlari nuqtai nazaridan lozim darajada ehtiyotkorlik qilish;

- moslanuvchan narx-navo siyosatini amalga oshirish xususida kelishib oldilar;

- bir-birini takrorlaydigan boshqarmalar, bo'limlar va xizmatlarni optimallashtirish.

**2.3.** Korxonalar faoliyatini yaxshilash maqsadida Ish beruvchi:

- a) Korxonalar muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga, mehnat madaniyati va intizomi ko'tarilishiga erishish, xodimlarning kasb mahoratini oshirish, tarif stavkalari va ishbay baholarning amaldagilariga nisbatan pasayishiga yo'l qo'ymaslik;

- b) ishlab chiqarish dasturini bajarish uchun mehnat jamoasini moddiy-texnik resurslar va moliyaviy mablag'lar bilan o'z vaqtida ta'minlab borish;

- v) mehnat unumdorligini yuksaltirish, ilg'or tajribani o'zlashtirish, fan va texnika yutuqlarini amaliyotga joriy etish uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish;

g) ishlab chiqarish dasturining bajarilishi, korxonaning moliyaviy ahvoli va olingan foydaning ishlatilishi haqida mehnat jamoasini muntazam ravishda xabardor qilib borish;

d) korxonaning o'zida, zarur hollarda esa ta'lim muassasalarida xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

ye) kasanachilik mehnatini samarali tashkil etish maqsadida kasanachi bilan tuzilgan mehnat shartnomasidagi ishlarni bajarish uchun zarur asbob uskunalar yetkazib berish va ularga texnik xizmat ko'rsatish tizimini tashkil etish, asboblarni, jihozlarni, materiallarni va yarimfabrikatlar bilan ta'minlash, kasanachilarni majburiy tarzda texnika xavfsizligiga o'qitish va hokazolarni nazarda tutuvchi barcha shart-sharoitlarni muvofiq yaratish;

j) jamoa shartnomasini tuzishga, uning bajarilishi ustidan nazoratni yo'lga qo'yishga, shuningdek, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarida, Korxonaning ta'sis hujjatlarida, jamoa kelishuvlarida hamda mazkur Shartnomada nazarda tutilgan boshqa masalalarga oid ma'lumotlarni Kasaba uyushmasi qo'mitasiga taqdim etib borish;

z) belgilab qo'yilgan mehnat tartibi doirasida Kasaba uyushma qo'mitasi bilan hamkorlik qilish, o'zaro takliflar va talablarni o'z vaqtida ko'rib chiqish, mehnat nizolarini muzokara yo'li bilan hal etish;

i) korxonani boshqarishda xodimlarning amaldagi qonunlarga zid bo'lmagan shakllardagi ishtirokini ta'minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

k) Kasaba uyushma qo'mitasi vakillarini korxonaning boshqaruv organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalar tarkibiga kiritish;

l) ratsionalizatorlikni rivojlantirish;

m) Korxonaning ish samaradorligi yuksalishiga, xomashyo, materiallarni, energiya va boshqa resurslar iqtisod qilinishiga katta hissa qo'shayotgan xodimlarni rag'batlantirib borish;

n) barcha bo'g'in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliksiz qo'yish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

o) xodimlarni favqulodda vaziyatlarda harakat qilishga o'rgatish bo'yicha fuqaro muhofazasi tadbirlarining amalga oshirilishini ta'minlash;

p) atrof muhitni muhofaza qilish bo'yicha tadbirlar bajarilishini ta'minlash;

r) Korxonada O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 30-iyuldagi "Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-5775-son Farmoni va O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 10 maydagi "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 349-sonli qarori tavsiyalariga amal qiladi.

#### **2.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:**

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

b) Korxonaning boshqaruv organlariga (hay‘at va h.k.) saylangan, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog‘liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalari tarkibiga kiritilgan Kasaba uyushma qo‘mitasi vakillari korxonaga hamda xodimlar manfaati yo‘lida samarali faoliyat ko‘rsatishini ta‘minlash;

v) kasaba uyushmalari faoliyatiga xos uslublar yordamida, shu jumladan, xodimlar o‘rtasida mehnat musobaqalarini rivojlantirish, mehnat unumdorligini yuksaltirish, Ish beruvchi bilan birgalikda ilg‘orlarni rag‘batlantirish tizimlarini o‘rnatish orqali korxonaning barqaror faoliyat ko‘rsatishiga ko‘maklashish;

g) mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, korxonani boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va korxonaning moliyaviy imkoniyatlarini e‘tiborga olgan holda jamoa shartnomasiga qo‘shimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to‘liq va sifatli bajarishlariga ko‘maklashuvchi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja hamda dasturlarini qabul qilish kabi masalalar yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish bo‘yicha takliflarni Ish beruvchiga kiritib borish;

d) xodimlarning ratsionalizatorlik va ixtirochilik ishlarida ishtirok etishlariga ko‘maklashish;

ye) mamlakatni modernizatsiyalash va yangilash, demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini qurish borasidagi ustuvor dasturlar ijrosida korxonaning ishtirokini monitoring qilish ishlarida ishtirok etish;

j) elektr energiyasi va yoqilg‘i-energetika resurslarini tejash bo‘yicha korxonaning “Eng yaxshi boshlang‘ich kasaba uyushmasi” tarmoq ko‘rik-tanlovida ishtirok etish;

z) tarmoq ko‘rik-tanlovlarida ishtirok etish tashabbusi bilan chiqish;

i) Ish beruvchi tomonidan mehnat to‘g‘risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarga rioya etishlari ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

k) Korxonada O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 30-iyuldagi “Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-5775-son Farmoni va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi “O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 349-sonli qaroriga to‘liq rioya etilishiga ko‘maklashish;

l) ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to‘g‘risidagi ish beruvchining taqdimnomasini o‘z vaqtida ko‘rib chiqish;

m) ish beruvchining mehnat sharoitlarining o‘zgarishi, shuningdek, xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish to‘g‘risidagi axborotini ko‘rib chiqish va ish beruvchiga ushbu choralarning oqibatlarini yumshatish bo‘yicha takliflar kiritish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

## **2.5. Xodimlar:**

a) o‘z mehnat vazifalarini halol va og‘ishmay bajarish, mehnat intizomiga rioya qilish, Ish beruvchining qonuniy farmoyishlari va buyruqlarini o‘z vaqtida va sifatli ijro etish, ichki mehnat tartib qoidalariga amal qilish;

b) ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirishga, mahsulot (ishlar, xizmatlar) sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi o‘shishiga, resurslar iqtisod qilinishiga ko‘maklashish, o‘z hamkasblarining ishlab chiqarishdagi ilg‘or tajribasidan foydalanish;

v) mavjud bo‘lganda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli hujjatiga yoki O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qaroriga binoan Navro‘z va Mustaqillik bayramlari arafasida o‘tkaziladigan maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida ishtirok etish;

g) texnologik intizomga, mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, yong‘in xavfsizligi, ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalariga rioya qilish, korxonada mulkini ehtiyot qilish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladilar.

## **III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI.**

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

**3.2.** Qonunchilikda yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yohud korxonada ustavida (nizomida) belgilangan hollarda va tartibda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar mehnat shartnomasiga asosan quyidagilar natijasida yuzaga keladi:

lavozimga saylanish yoki tegishli lavozimni egallash uchun tanlovdan o‘tish;

lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash;

vakolatli davlat organlari tomonidan ishga yuborish;

O‘zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatiga bo‘lgan huquqqa doir tasdiqnoma berish;

ota-onaning har ikkisinini yoki ota-onadan birining (ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxsning) roziligi;

ish beruvchining zimmasiga mehnat shartnomasini tuzish majburiyatini yuklatish to‘g‘risidagi sud qarorini qabul qilish;

shaxsiy mehnatdan foydalanish bilan bog‘liq bo‘lgan va fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnoma asosida yuzaga kelgan munosabatlarni sud tomonidan yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar deb e‘tirof etish (O‘RMKning 26-moddasi).

**3.3.** Xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar (shu jumladan Bosh kelishuv, tarmoq (tarif) kelishuvlari, hududiy (mintaqaviy) kelishuvlar va mazkur Shartnoma)

qoidalariga binoan yozma ravishda tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi.

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

**3.5.** Ish beruvchi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o‘zgartirishlar kiritish ishlarini qonunchilikda belgilangan tartibda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksi”da muqarrar ravishda ro‘yxatdan o‘tkazilishini ta’minlaydi.

**3.6.** Mutaxassisligiga, malakasiga, kasbiga va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar to‘la-to‘kis ish bilan ta’minlanadilar.

**3.7.** Ish beruvchi korxonada texnologik o‘zgarishlar munosabati bilan ish hajmining qisqarishi, ishchilar sonining qisqartirilishi ro‘y berganda mehnat sharoitlarini o‘zgartirishga haqli.

**3.8.** Ish beruvchi mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan shaxslar uchun kvotada belgilangan miqdorda korxonadagi bo‘sh ish o‘rinlaridan foydalangan holda korxonaning tashkiliy tuzilmasida belgilangan shtatlar sonidan oshirmasdan ish o‘rinlari zaxirasini yaratish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

**3.9.** Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasining amaldagi mehnat qonunchiligiga muvofiq, shuningdek, ichki mehnat qoidalarida nazarda tutilgan hollarda mehnat shartnomasini muddatidan oldin bekor qilishga haqli.

**3.10.** Mehnat shartnomasini Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina Kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan rozligini olib amalga oshiriladi (O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasi Kasaba uyushma qo‘mitasida O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasining 2021-yil 19-martdagi 2-37-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasaba uyushmasi organlarida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish to‘g‘risidagi taqdimnomasini ko‘rib chiqish tartibi” asosida ko‘rib chiqiladi.

**3.11.** Xodim o‘z tashabbusi bilan ikki kalendar hafta oldin ma’muriyatni yozma ravishda xabardor qilib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli. Xodim ushbu muddat ichida ishdan bo‘shatish to‘g‘risidagi arizani qaytarib olish huquqini saqlab qoladi. Agar ogohlantirish muddati tugagandan so‘ng, xodim bilan mehnat shartnomasi hali bekor qilinmagan bo‘lsa va mehnat munosabatlari davom etsa, u holda xodimning

tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi ariza o'z kuchini yo'qotadi hamda ushbu arizaga muvofiq mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

**3.12.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 235-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim foydalanilmagan ta'til kunlari uchun kompensatsiya olishga hamda undan natura shaklida ham foydalanishga haqli. Faqat mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 161-moddasi ikkinchi qismi 4.5-bandlari) uchun mehnat shartnomasi bekor qilingan hollar bundan mustasno. Bunday holatda (xodimga natura shaklida berilgan ta'tilni hisobga olgan holda) mehnat shartnomasini bekor qilish sanasi belgilanadi. Xodim mehnat ta'tili boshlanadigan kundan avval mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizasini qaytarib olishga haqli.

**3.13.** Xodimlarni sog'lig'iga ko'ra (tibbiy xulosaga ko'ra) shuningdek, homilador ayollar va ikki yoshgacha bo'lgan farzandlari bor ayollarni vaqtincha yengilroq, yoki noqulay ishlab chiqarish omillarini istisno etadigan ishga o'tkazish O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 364, 394 va 395-moddalariga muvofiq amalga oshiriladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasi).

**3.14.** Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish korxonada mavjud bo'lsa, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasida nazarda tutilgan hollardan tashqari yana quyidagi hollarda Ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak:

**3.14.1.** betob oila a'zosini parvarishlash zaruriyati;

**3.14.2.** ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

**3.14.3.** nogironligi bo'lgan oila a'zosini parvarishlash zaruriyati (surunkali kasalliklari kuchaygan davrda);

**3.14.4.** xodimni bunday holatda boshqa ishga o'tkazish davrlari bir kalendar yil davomida jami 60 kalendar kundan oshmasligi kerak;

**3.14.5.** xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda mehnatga haq to'lash dastlabki ikki hafta davomida avvalgi ish joyidagi miqdorda, keyinchalik esa - bajarilayotgan ishiga muvofiq amalga oshiriladi;

**3.15.** Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni agar uning sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma mavjud bo'lmasa, mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan boshqa ishga uning roziligisiz, Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazishga yo'l qo'yiladi.

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



hisoblanishi mumkin:

**3.16.1.** ishlab chiqarish hajmining kutilmagan darajada oshishi;

**3.16.2.** boshqa korxonalar bilan outsorsing shartnomasini qayta tuzish davrida;

**3.16.3.** davlat ehtiyoji uchun shoshilinch buyurtmalar bo'lganda;

**3.16.4.** tabiiy ofat, ishlab chiqarishdagi avariyaning oldini olish ularning oqibatlarini zudlik bilan bartaraf etish;

**3.16.5.** baxtsiz hodisalarni, bekor turib qolish, davlat yoki jamoat mulkining yo'qolishini yoki shikastlanishining oldini olish;

**3.16.6.** angarlar va omborlarni saqlangan tayyor mahsulotlardan bo'shatish holatlarida;

**3.16.7.** ish joyida yo'q (kelmagan) xodimni almashtirish;

**3.16.8.** xodimning aybisiz bekor turib qolish holatida.

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

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

**3.18.** Ish beruvchi kamida ikki oy oldin Kasaba uyushma qo'mitasiga xodimlar ommaviy ravishda ishdan bo'shatilishi mumkinligi haqida axborot taqdim etadi va ishdan bo'shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o'tkazadi.

**3.19.** Ish beruvchi moddiy javobgar shaxslar bilan shtatlarning qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ogohlantirish muddatini dalolatnoma bo'yicha moddiy boyliklarni qabul qilish - topshirish davriga, shuningdek, alohida muhim ishlarni bajarishga jalb qilingan xodimlar ushbu vazifalarni amalga oshirish davriga uzaytirish huquqiga ega.

**3.20.** Ish beruvchi xodimlar soni (shtatlar) qisqartirilishi munosabati bilan bo'shatib olinayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta o'qitish ishlarini tashkil etish majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

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

a) o‘rindoshlikni, vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini cheklash, bir necha kasbda ishlashni taqiqlash, fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo‘yicha bajariladigan ishlarni jamoaning o‘ziga berish;

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

v) xodimlar soni qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to‘g‘risida ogohlantirish olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida o‘ziga qulay vaqtda boshqa ish qidirishi uchun haftada 1 kundan kam bo‘lmagan kun va shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish.

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

a) Korxonaga Ish beruvchining taklifiga binoan ishga joylashgan shaxslar;

b) ikki yoki undan ortiq kishi qaramog‘ida bo‘lgan xodimlar;

v) oilasida boshqa daromad oladigan ishlaydiganlar bo‘lmagan shaxslar;

g) korxonada uzoq muddatli uzluksiz mehnat stajiga ega bo‘lgan xodimlar;

d) oliy ixtisoslashtirilgan ta‘lim muassasalarida tegishli mutaxassislik bo‘yicha malakasini oshirayotgan xodimlar hamda o‘z mutaxassisligi bo‘yicha ishlayotgan, oliy va o‘rta maxsus ta‘lim muassasalarini tamomlaganiga ikki yil to‘lmagan shaxslar,

e) “Farg‘onaazot” AJ hisobidan shartnoma bo‘yicha o‘qitilgan shaxslar;

j) ushbu korxonada ishlab chiqarish jarohati olgan yoki kasb kasalligiga chalingan shaxslar;

z) nurlanish kasalligi va radiatsiya ta‘sirining kuchayishi bilan bog‘liq boshqa kasalliklarga chalingan yoki undan aziyat chekkan shaxslar va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslar;

i) urush nogironlari, urush qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslar,;

k) pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar.

**3.23.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 173-moddasiga muvofiq Ishdan bo‘shatish nafaqasi xodim bilan mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko‘ra bekor qilinganda xodimning ishdan mahrum bo‘lishi oqibatlarini yumshatish maqsadida quyidagi miqdorlarda bir martalik pulli to‘lovini (ishdan bo‘shatish nafaqasini) to‘lanadi

- uch yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun - o‘rtacha oylik ish haqining

50 foizi;

- uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun - o'rtacha oylik ish haqining 75 foizi;

- besh yildan o'n yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun - o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi;

- o'n yildan o'n besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun - o'rtacha oylik ish haqining 150 foizi;

- o'n besh yildan ortiq ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun - o'rtacha oylik ish haqining 200 foizi.

**3.24.** Ish stajini belgilash va ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash uchun "Farg'onazot" AJ va "O'zbekimiyosanoat" AJ tarkibiga kiruvchi boshqa korxonalarda ishlagan butun davri hisobga olinadi. Davolash-sog'lomlashtirish-diagnostika sexining tibbiyot xodimlariga (shifokor, hamshira, sanitarka va boshqalar) ish staji va ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash uchun sog'liqni saqlash muassasalarida ishlagan butun davri hisobga olinadi.

**3.25.** Xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq asoslar bo'yicha mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash nazarda tutilmaydi.

**3.26.** O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 05.01.2006-yildagi PF-3706-son Farmoni va O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 11.04.2006 yildagi 4 - sonli qaroriga asosan ish beruvchi kasanachilik bilan band bo'lgan xodimlarga quyidagi kafolatlar berishni o'z zimmasiga oladi:

- kasanachilarni buyurtmani bajarish uchun zarur xomashyo, materiallar bilan bir oyda kamida ikki marta ta'minlash;

- oyiga kamida ikki marta tayyor mahsulotlarni uyda olib ketish;

-kasanachilarga elektr energiyasi uchun buyurtmani bajarishda tikish mashinasida sarflangan xarajatlarni qoplash;

- kasanachiga tegishli mol-mulkning (tikuv mashinasi) eskirishini qoplash;

-kasanachilarni turli xil jihozlar: lekalo, qoliplar, chok turlari namunalari, mahsulot razmerlari bilan ta'minlash.

**3.27. Kasaba uyushma qo'mitasi Korxonada** bandlikni ta'minlash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni hal qilishda ishtirok etish huquqiga ega. (*O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 27-moddasi*).

## **IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI**

**4.1.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 200-moddasiga muvofiq, ish vaqti kirishni nazorat qilish va boqarish tizimi – KNQ va BT (FaceID) asosidagi apparat-dasturiy vositalar yordamida quyidagi ish haftasidan foydalangan holda hisobga olinadi:

**4.1.1.** normal mehnat sharoitlari ishlaydiganlar uchun - 40 soatdan ortiq bo‘lmagan;

**4.1.2.** noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan alohida toifadagi xodimlar uchun – 36 soatdan ortiq bo‘lmagan (Mehnat kodeksining 477 moddasi).

**4.1.3.** o‘n oltidan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun – 36 soatdan ortiq bo‘lmagan (Mehnat kodeksining 416 moddasi).

**4.1.4.** nogironligi bo‘lgan xodimlar uchun - 36 soatdan ortiq bo‘lmagan (Mehnat kodeksining 427 moddasi).

**4.1.5.** DSDS tibbiyot xodimlari uchun quyidagi ish haftasidan foydalangan holda hisobga olinadi:

- kichik tibbiyot xodimlari (sanitarka, bo‘lim bekalari) va ma‘muriy-xo‘jalik xodimlari uchun – 40 soat;

- poliklinika, jarrohlik, terapevtik, rehabilitatsiya bo‘limi, qabul bo‘limi - shifokorlari, o‘rta tibbiyot xodimlari uchun – 36 soat;

- reanimatsiya (jonlantirish) bo‘limi - shifokorlar, o‘rta tibbiyot xodimlari uchun – 33 soat;

- rentgenolog-shifokor, rentgenolog-laboranti uchun – 30 soat.

**4.2.** Korxonada O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 199-moddasiga asoslanib, mehnat sharoiti ishda band bo‘lgan xodimlar uchun hisobot yili uchun ish vaqti meyoriga rioya qilgan holda ish vaqtini jamlab hisobga olishni joriy etiladi.

**4.3.** Ishlab chiqarish zarurati tufayli smena jadvallariga o‘zgartirish kiritish mumkin. Bu holatda ish tartibini o‘zgartirish kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishilgan holda ish beruvchining buyrug‘i bilan, smena jadvali yoki almashtiruvchi birligining ish tartibini o‘zgartirish sex boshlig‘ining farmoni bilan rasmiylashtiriladi.

**4.4.** Tushlik tanaffusi beriladigan ish joylarida uning davomiyligi 60 daqiqa etib belgilanadi.

**4.5.** Tuzilma bo‘linmalari rahbarlari, shuningdek mehnat sharoiti zararli noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band xodimlar ish joylarini attestatsiyadan o‘tkazish natijalariga ko‘ra O‘zbekiston Respublikasi kambag‘allikni qisqartirish va Bandlik vazirligi tomonidan tasdiqlangan yillik ish vaqti meyoriga rioya etishlari shart.

**4.6.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 199-moddasiga muvofiq,

xodimlarni ish vaqtining yillik meyorlaridan ortiq ishlanishiga yo‘l qo‘ymaslik maqsadida tarkibiy bo‘linmalarning rahbarlari xodimlarga almashtiruvchi birliklardan foydalangan holda qo‘shimcha dam olish kunlari bilan ta‘minlashlari shart.

**4.7.** Kalendar oyi davomida almashtiruvchi birlik bo‘lmagan (vakansiya, stajor, betoblik, mehnat ta‘tillari yoki mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan boshqa sabablar) taqdirda, xodimga boshqa kunga (qo‘shimcha dam olish kuni) haq to‘lanmaydigan ta‘til beriladi. Bunday holda, to‘lov shtat jadvaliga muvofiq soatlik tarif stavkasidan (lavozim okladidan) bir barobar miqdorda amalga oshiriladi.

**4.8.** Ish vaqtini jamlab hisobga olishni qo‘llagan holda almashtiruvchi birliklaridan to‘g‘ri foydalanish mas‘uliyat, tarkibiy bo‘linma rahbari va mehnat bo‘yicha mutaxassis (texnik, iqtisodchi) zimmasiga yuklanadi. Agar kalendar yili oxirida ortiqcha ishlangan ish soatlariga yo‘l qo‘yilgan bo‘lsa, ushbu xodimga shtat jadvaliga muvofiq soatlik tarif stavkasidan (lavozim okladidan) bir barobari miqdorida ish haqi to‘lanadi hamda tuzilmaviy bo‘linma rahbari va mehnat mutaxassisi (texnik, iqtisodchi)ga nisbatan intizomiy jazo choralari qo‘llaniladi.

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

**4.10.** Korxonaning keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog‘liq bo‘lsa, o‘sha ishlarni bajarish zarur bo‘lgan taqdirda xodimlarni dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etish ularning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi.

Umuman korxonaning yoki uning alohida tarkibiy bo‘linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog‘liq bo‘lsa, o‘sha ishlarning ro‘yxati quyidagilarni o‘z ichiga olgan:

a) yuqori turuvchi korxonaning, shuningdek davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining o‘z vakolatlari doirasida bergan kechiktirib bo‘lmaydigan topshiriqlarini bajarish;

b) tabiiy ofat, ishlab chiqarishdagi avariyaning oldini olish yoki ularning oqibatlarini bartaraf etish;

v) baxtsiz hodisalarning oldini olish, davlat yoki jamoat mulkini yo‘qolishi yoki shikastlanishini oldini olish;

g) buxgalteriya balansni tayyorlash va topshirish vaqtida;

ye) moliya-xo‘jalik faoliyatini tekshirish davrida;

f) korxonaga uchun belgilangan reja va topshiriqlarni bajarish uchun;

g) korxonaning hisobot davridagi faoliyati natijalarini sarhisob qilish, statistik hisobotlarni o‘z vaqtida tayyorlash va taqdim etish davrida;

h) ta‘mirlash uchun (mukammal, to‘xtatish va boshqa holatdagi ta‘mirlash).

**4.11.** Xodimlarni dam olish kunlarida ishga jalb qilishda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 396, 417 va 428-moddalarida belgilangan cheklashlarga rioya qilgan holda joriy etiladi

**4.12.** Xodimlar ishga jalb qilinishi mumkin bo‘lgan dam olish va bayram kunlarining soni kalendar yilida 30 (o‘ttiz) kun bilan cheklanadi.

**4.13.** Ish vaqtidan tashqari (sverxurochno) ishlashga quyidagi istisno hollarda ruxsat beriladi:

a) mamlakat mudofaasi uchun zarur bo‘lgan ishlarni bajarishda, tabiiy ofatlar va ishlab chiqarishdagi avariyalarni oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etishda;

b) suv ta’minoti, yoritish, kanalizatsiya, transport, telefon aloqasi bo‘yicha jamoat uchun zarur bo‘lgan ishlarni bajarishda, ularning ishlashini buzadigan tasodifiy yoki kutilmagan holatlarni bartaraf etish;

v) zarur hollarda, kutilmagan sabablarga ko‘ra korxonada, bo‘linma faoliyatiga jiddiy ta’sir kursatishi mumkin bo‘lgan ishlarni ish davrida bajarish imkoniyati yo‘q bo‘lganda ushbu ish davlat yoki jamoat mulkining yo‘q bo‘lib ketishiga yoki, zararlanishiga olib kelishi, bo‘linma yoki korxonaning to‘xtatilishiga olib kelishi mumkin bo‘lganda boshlangan ishni tugatish;

g) vaqtinchalik ishlarni bajarish va mexanizmlar yoki, inshootlarni tiklash paytida, agar ularning noto‘g‘ri ishlashi xodimlarning katta qismi uchun ishning to‘xtatilishi ehtimoli bo‘lsa;

d) ta’mir ishlari uchun (mukammal, to‘xtatish va boshqalar);

ye) ish tanaffusga yo‘l qo‘yilmaydigan hollarda, smenasida ishga kelmagan xodimni almashtirish uchun. Bunday hollarda sex (bo‘linma) ma’muriyati zudlik bilan smenasiga ishga kelmagan xodimni boshqasiga almashtirish choralari ko‘rishi shart.

**4.14.** Ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etishga faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi. Agar ish smenasi 12 soat davom etadigan, shuningdek, o‘ta og‘ir va o‘ta zararli mehnat sharoitlari band bo‘lganlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga yo‘l qo‘yilmaydi.

**4.15.** Qo‘shimcha ishlarning davomiyligi har bir xodim uchun ketma-ket ikki kun davomida to‘rt soatdan (mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarda band bo‘lganlar uchun - kuniga ikki soat) va yiliga bir yuz yigirma soatdan oshmasligi kerak.

**4.16.** I va II guruh nogironlarini tungi ishlarga, ish vaqtidan 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. (428-modda). O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 428-moddasi).

**4.17.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasida nazarda

tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo'lganda xodimning iltimosiga ko'ra unga to'liqsiz ish vaqti belgilab qo'yilishi shart:

- a) ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;
- b) profilaktik davolanish zaruriyati;
- v) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar tufayli xodimlar sonini qisqartirish o'rniga;
- g) betob oila a'zosini parvarish qilish zarurati;

**4.18.** To'liqsiz ish vaqtining davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bilan belgilanadi. To'liqsiz ish vaqti rejimidagi mehnat uchun haq ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda, lekin Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi stavkasidan kam bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

**4.19.** Yillik ta'tillarni berish ketma-ketligi va ularning davomiyligi kalendar yili boshlanishidan avval ish beruvchi tomonidan kasaba uyushma qo'mitasi bilan kelishilgan holda tasdiqlangan jadval bilan belgilanadi.

**4.20.** Amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq asosiy mehnat ta'tili davomiyligi 21 (yigirma bir) kalendar kun muddat etib belgilanadi. Yillik asosiy mehnat ta'tilini olish huquqini beradigan ish stajiga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida muvofiq davr kiradi.

**4.21.** Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlar har yilgi qo'shimcha ta'tillarni olish huquqiga ega.

Qo'shimcha ta'til olish huquqini beradigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro'yxati, ta'tillarning davomiyligi, ularni berish tartibi va shartlari jamoa shartnomasi ilovasida keltirilgan.

**4.22.** Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi 263-son qarori 1-ilovasi ya'ni, "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarning jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi Nizomga muvofiq ish o'rinlarini attestatsiyasi natijalariga ko'ra quyidagi qo'shimcha ta'til berish belgilanadi:

a) 3 klass I darajali zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun 3 kalendar kuni;

b) 3 klass II darajali zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun 4 kalendar kundan 6 kalendar kungacha;

v) 3 klass III darajali zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun – 7 kalendar kundan 12 kalendar kungacha;

g) 3 klass IV darajali zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun – 13 kalendar kundan 18 kalendar kungacha;

d) xavfli (ekstremal) 4 klass zarali sharoitlarda ishlovchilar uchun 19 kalendar kundan 24 kalendar kungacha;

**4.23.** Normal mehnat sharoitlariga band bo'lgan rahbar va mutaxassislariga olti kalendar kunlik yillik qo'shimcha ta'til beriladi.

**4.24.** Xodimga Korxonada ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.

Bunda, yillik qo'shimcha mehnat ta'tillari huquqini beruvchi bir yillik ish stajiga "O'zbekiyosanoat" AJ tarkibiga kiruvchi boshqa korxonalaridagi oldingi to'liq ish staji kiritiladi.

Davolash sog'lomlashtirish diagnostika sexi (DSDS) shifokorlari, o'rta va kichik tibbiyot xodimlari va farmatsevtika xodimlari uchun tibbiyot muassasalaridagi barcha oldingi ish staji o'z ichiga oladi.

Oliy ta'lim muassasalariga o'qishga kirishi munosabati bilan korxonada bilan tuzilgan mehnat shartnomasini (kontraktini) bekor qilgan xodimlar oliy ta'lim muassasasiga o'qishga kirgunga qadar korxonadagi avvalgi ish staji hisobga olinadi. Oliy ta'lim muassasasida o'qish muddati ish stajiga kiritilmaydi.

**4.25.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida nazarda tutilgan vaqt davrlaridan tashqari, yillik asosiy ta'til huquqini beruvchi ish stajiga va bir korxonada yoki tarmoqdagi har yilgi asosiy mehnat ta'tilini va bitta korxonada yoki tarmoqda ko'p yillik ish staji uchun qo'shimcha ta'til olish huquqini beruvchi ish staji jumlasiga quyidagilar kiradi:

- a) ish yili davomida ikki hafta davom etgan ish haqi saqlanmaydigan ta'til vaqti;
- b) ilgari vaqtincha boshqa ish beruvchiga bir kalendar yildan kam muddatga xizmat safariga yuborilgan xodim bilan mehnat shartnomasi tiklanganda, agar unga vaqtincha boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilgan korxonada ta'til berilmagan bo'lsa;
- v) ushbu Shartnomaga muvofiq taqdim etilgan ijtimoiy ta'tillar vaqti;

**4.26.** Mehnat ta'tili davomiyligi bir ish yili uchun ellik olti kalendar kundan oshib ketishi mumkin emas. (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 222-moddasi).

**4.27.** Birinchi ish yili uchun yillik mehnat ta'tili korxonada 6 (olti) oy uzluksiz ishlagandan keyin beriladi. (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasi).

**4.28.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda, olti oy o'tguniga qadar xodimning xohishiga ko'ra quyidagilarga har yilgi mehnat ta'tili beriladi:

- a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;
- b) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;



v) ishlayotgan pensionerlarga.

**4.29.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha riavishda xodimning xohishiga ko‘ra har yilgi mehnat ta‘tili unga qulay bo‘lgan vaqtda quyidagilarga berilishi kerak:

a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga;

b) betob oila a‘zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

v) ishlayotgan pensionerlarga;

**4.30.** Mehnat ta‘tili har yili shu yil yakunigacha beriladi. Alohida hollarda, ishlab chiqarish zaruratiga ko‘ra joriy yilda ta‘tilni to‘liq hajmda berish imkoni bo‘lmagan hollarda, xodimning roziligi bilan ta‘tilning 14 kalendar kundan ortiq bo‘lgan qismi keyingi ish yiliga shu yilda foydalanishi shart bo‘lgan holda o‘tkazilishi mumkin.

**4.31.** Xodim har yilgi mehnat ta‘tili beriladigan vaqt to‘g‘risida ta‘til boshlanishidan kamida o‘n besh kun oldin xabardor qilinishi kerak. Xodimning iltimosiga binoan, uning yozma arizasi asosida ta‘tilni qismlarga ajratishga ruxsat beriladi. Bunday holda, ta‘tilning bir qismi kamida 14 kalendar kuni bo‘lishi kerak.

**4.32.** Xodimga jadvaldan tashqari mehnat ta‘tilini berish tarkibiy bo‘linma rahbari bilan kelishilgan holda xodim va ish beruvchi o‘rtasida kelishilgan muddatda berilishi mumkin.

**4.33.** Ma‘muriyat xodimlarni har oy navbatdagi mehnat ta‘tiliga tasdiqlangan mehnat ta‘til jadvaliga muvofiq chiqarish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

**4.34.** Tasdiqlangan jadvalga muvofiq yillik mehnat ta‘tillari berilishiga rioya etilishi ustidan nazorat xodimlar bilan ishlash boshqarmasi boshlig‘i, tegishli tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari tomonidan amalga oshiriladi.

**4.35.** Mehnat ta‘tilidan chaqirib olishga ta‘tilning istalgan vaqtida faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Shu munosabat bilan ta‘tilning foydalanilmagan qismi ushbu ish yilining boshqa vaqtida berilishi yoki keyingi ish yili uchun ta‘tilga qo‘shilishi mumkin. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 232-moddasi).

**4.36.** Normal mehnat sharoitlariga band bo‘lgan xodimlarga, ularning iltimosiga binoan, yillik ta‘tilning minimal muddatidan (21 kalendar kuni) ortiq qismiga pul kompensatsiyasi to‘lanishi mumkin.

**4.37.** Ijtimoiy ta‘tillarning barcha turlari, shuningdek qo‘shimcha ta‘tillar (noqulay mehnat sharoitida ishlaydiganlar va ishning o‘ziga xos aloxida xususiyati, og‘ir va noqulay iqlim sharoitida ishlaydiganlar) natura shaklida qo‘llaniladi va ularni pullik kompensatsiyasi bilan almashtirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

**4.38.** I va II guruh nogironlari bo‘lgan xodimlarga nogironlik davri uchun 30 kalendar kunlik uzaytirilgan asosiy ta‘til beriladi. Qo‘shimcha ta‘tilning davomiyligi mehnat ta‘tillari jadvaliga muvofiq saqlanadi.

**4.39.** Voyaga yetmagan xodimlarga voyaga yetgunga qadar ishlagan davri uchun 30 kalendar kun miqdorida mehnat ta'tili beriladi. Voyaga yetmagan xodim mehnat ta'tilidan yilning o'ziga qulay bo'lgan vaqtida foydalanishi mumkin.

**4.40.** Mehnat va o'quv ta'tillari ta'tilga chiqish vaqtida belgilangan lavozim okladi yoki tarif stavkasi bo'yicha hisoblanadi, keyin unga ish haqi yoki tarif stavkasidan oshadigan barcha to'lovlarning 1/12 qismi qo'shiladi (ishbay qo'shimcha to'lov, joriy mukofot, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, ish vaqtdan tashqari ishlaganligi uchun va dam olish kunlarida ishlaganligi uchun to'lov) (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 257-moddasi).

**4.41.** Agar xodim ta'tilda bo'lgan davrda tarif stavkalari va lavozim okladlari oshgan bo'lsa, ta'til to'lovining bir qismi ushbu davrga to'g'ri keladigan kunlar soni uchun qayta hisoblab chiqiladi.

**4.42.** Ta'til uchun haq to'lash ta'til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kundan kechiktirmay amalga oshiriladi.

**4.43.** Mehnat shartnomasini bekor qilish chog'ida (bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) uchun bekor qilingan hollar mustasno) foydalanilmagan har yilgi mehnat ta'tillari keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida berilishi lozim.

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

**4.44.1.** kasaba uyushmalarining saylab qo'yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

**4.44.2.** davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

**4.44.3.** kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta'lim, madaniy-ma'rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;

**4.44.4.** yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo'llanmalar olish;

**4.44.5.** kasaba uyushmasining ustavida belgilab qo'yilgan (Qo'mita, Rayosat, Ijroiya qo'mita, Plenum yig'ilishlari, davra suhbatlari, seminarlar, konferensiyalar va boshqa) tadbirlarda ishtirok etish;

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

a) yaqin qarindoshi vafot etganda – 3 kalendar kun;

b) birinchi marta qonuniy nikoh tuzayotgan xodimlarga – 3 kalendar kun  
“Birinchi marta qonuniy nikoh qurayotgan “Farg'onaazot” AJ ishchi-xodimlari uchun uch kunlik haq to'lanadigan ta'til berish tartibi to'g'risidagi Nizom”ga muvofiq);

- v) yubiley sanasi (50 va 60 yil) kuni - 1 kalendar kuni;
  - g) farzand tug‘ilishi munosabati bilan uning otasiga - 2 kalendar kun;
  - d) koronavirus infeksiyasidan emlangan kuni - 1 kalendar kun;
  - ye) “O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil” dasturi bo‘yicha kasaba uyushma qo‘mitasining yo‘llanmasi asosida tarixiy joylarga sayohatga yuborilganlar – 3 dan 5 kalendar kungacha;
  - j) xodimlar (sportchilar) spartakiada davomida - 4 kalendar kun;
- Xodimning ota-onasi, aka-ukalari, opa-singillari, farzandlari va turmush o‘rtog‘i yaqin qarindoshlar deb hisoblanadi.

**4.46.** Ijtimoiy ta‘til navbatdagi yillik mehnat ta‘tiliga chiqish huquqini beruvchi ish stajiga kiritiladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 237-moddasi). Xodim tomonidan belgilangan muddatda foydalanilmagan ijtimoiy ta‘til boshqa muddatga o‘tkazilmaydi. Ijtimoiy ta‘tillarni umumlashtirish va ularni pullik kompensatsiyasi bilan almashtirishga yo‘l qo‘yilmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 239-moddasi).

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

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

**4.48.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasida (1941-1945 yillardagi urush qatnashchilari va ularga imtiyozlar bo‘yicha tenglashtirilgan shaxslar) I va II guruh nogironlari, ikki yoshdan uch yoshgacha bo‘lgan bolani parvarish qilayotgan ota-onalar (vasiylar), 12 yoshgacha bo‘lgan ikki yoki undan ortiq bolani yoki 16 yoshgacha nogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onalardan biriga (ota-onalarning o‘rnini bosuvchi shaxsga) haq to‘lanmaydigan ta‘til; xodimning iltimosiga binoan har yili 14 kalendar kungacha, shuningdek, oilaning betob a‘zosini parvarish qilayotgan shaxslarga majburiy ravishda beriladi.

**4.49.** Barcha sexlar (bo‘limlar) rahbarlariga quyidagi huquqlar beriladi:

**4.49.1.** xodimlarga oyiga uch kalendar kunidan ko‘p bo‘lmagan muddatga ish haqi saqlanmaydigan qisqa muddatli ta‘til berish;

**4.49.2.** ta‘til xodimning arizasiga binoan bo‘linma boshlig‘ining farmoishi bilan rasmiylashtirilgan holda beriladi;

**4.49.3.** bunday ta‘til ishlab chiqarish imkoniyatiga qarab taqdim etiladi.

**4.50.** Homilador ayolning, 14 yoshgacha (nogiron bola - 16 yoshgacha), shu jumladan uning qaramog'ida bo'lgan farzandi bo'lgan ayol yoki tibbiy xulosaga muvofiq betob oila a'zosiga parvarish qilayotgan shaxsga ularning arizasiga binoan to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi tashkil etilgan bo'lsa, mehnat ta'tilning muddati qisqartirilmaydi.

**4.51.** Fors-major holatlari (hukumat qarorlari, karantin e'lon qilinishi, kuchaytirilgan tartib-qoidalar, favqulodda vaziyat joriy etishilishi va boshqalar) yuzaga kelganda, ish beruvchi xodimlarni (mehnat ta'tillari bo'lmagan) ish haqini qisman saqlab qolgan holda lekin O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lmagan holda majburiy ta'tilga yuborishga haqli.

**4.52.** Xodimning istagiga ko'ra, mehnat shartnomasi bekor qilinganda (shu jumladan uning muddati tugashi munosabati bilan ham) unga yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillar berilishi mumkin. Bunday holda, mehnat shartnomasini bekor qilish sanasi ta'til tugagan kun hisoblanadi.

## **V. MEHNATGA HAQ TO'LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI.**

**5.1.** Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining o'n beshinchi bobi "Mehnatga haq to'lash" talablariga rioya etilishini ta'minlash majburiyatini oladi.

**5.2.** Tarif stavkalari va okladlar razryadlararo va tarmoq koeffitsientlardan kelib chiqqan holda, mehnat sharoitlari va mehnatga haq to'lash shakllarini hisobga olgan holda Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi asosida belgilanadi. (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi "Mehnat bozorida mehnat munosabatlarini tartibga solishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" 743-sonli qarori hamda 2019-yil 18-yanvardagi "Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasiga o'zgartirish kiritish haqida"gi 47-sonli qarorlariga muvofiq).

**5.3.** Korxonada xodimlarga mehnatga haq to'lashning tarif setkasining 1-razryadidan past bo'lmagan (1,000 tarif koeffitsientidan kam bo'lmagan) tarifkatsiya qo'llaniladi. Minimal ish haqi darajasi Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasi 1-razryadning miqdori bilan belgilanadi.

**5.4.** O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida Qaror qabul qilinsa korxonaning tarif setkasi ham qayta ko'rib chiqilishi lozim.

**5.5.** Avtotransport haydovchilari mehnatiga haq to'lash O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2019-yil 23-yanvarda 3130-son bilan ro'yxatdan o'tkazilgan "Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to'lashning umumiy shartlari to'g'risidagi Nizom"ga shuningdek, "Avtotransport sexi haydovchilari va tarkibiy bo'linmalar haydovchilariga ish haqi to'lash to'g'risidagi Nizom" ga muvofiq amalga oshiriladi.

**5.6.** “Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyati Davolash sog‘lomlashtirish diagnostika sexi (DSDS) tibbiyot va farmatsevtika xodimlarining mehnatiga haq to‘lash miqdori O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 21-dekabrda “Tibbiyot xodimlari mehnatiga haq to‘lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 276-sonli qarori 3-bandiga muvofiq mehnatga haq to‘lash bo‘yicha tegishli guruhlarga kiritilgan sog‘liqni saqlash muassasalari xodimlari uchun belgilangan tarif setkasining tegishli razryadi 1,03 tarif koeffitsientiga va tuzatish koeffitsientiga ko‘paytirish yo‘li bilan belgilanadi.

**5.7.** Jamiyatning tarkibiy bo‘linmalarining mehnatga haq to‘lashni differensial ish haqi tizimi (Mochevina ishlab chiqarish sexi, ammiakli selitra ishlab chiqarish sexi, polietilen qop ishlab chiqarish sexi) sexlarda mehnatga haq to‘lashning differensial tizimi to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq amalga oshiriladi (to‘lov turi 010).

**5.8.** Yangi ishlab chiqarish (mahsulot) o‘zlashtiriladigan davrda xodimning oldingi ish haqi saqlab qolinadi.

**5.9.** Xodimlarga bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko‘rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko‘paytirganlik uchun qo‘shimcha haq to‘lash miqdori amalda bajarilgan ishlardan kelib chiqqan holda belgilanadi belgilanadi, lekin qo‘shib berilayotgan lavozimdagi maosh (tarif stavkasi)ning 30 % dan ko‘p bo‘lmasligi kerak. (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risidagi nizom” qoidalari bajariladi).

**5.10.** Korxonada bo‘yicha o‘rtacha ish haqi O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini uch baravaridan kam bo‘lmagan miqdorga yetkaziladi.

**5.11.** 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 binoan Kasaba uyushma qo‘mitasi xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishni ta‘minlab, ularning malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to‘lanishi ustidan jamoatchilik nazoratini o‘rnatadi.

**5.12.** Ishlov beriladigan materialdagi yashirin nuqson tufayli paydo bo‘lgan yaroqsiz mahsulot uchun, shuningdek xodimning aybisiz tayyorlangan yaroqsiz mahsulot uchun yaroqli mahsulotlar bilan teng ravishda haq to‘lanadi.

Xodimning aybi bilan tayyorlangan qisman yaroqsiz mahsulot uchun mahsulotning yaroqliligi darajasiga qarab kamaytirilgan ishbay baholar bo‘yicha haq to‘lanadi.

Xodimning aybi bilan tayyorlangan to‘liq yaroqsiz mahsulot uchun haq to‘lanmaydi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 267-moddasi)

**5.13.** Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlarini yo'lida ish bajarilganda (malaka oshirish ratsionalizatorlik takliflarini amalga oshirishda ishtirok etish, xizmat safari, tibbiy ko'rikdan o'tish va boshqa holatlar) ish haqi asosiy ish joyidagi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda amalga oshiriladi. Xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ish beruvchi tomonidan qoplanadi (280, 282, 283-moddalar).

**5.14.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 188-moddasiga muvofiq soat 22-00 dan to soat 6-00 gacha bo'lgan vaqt tungi vaqt hisoblanadi. Uzluksiz ishlab chiqarishda tungi ish uchun quyidagicha qo'shimcha haq to'ladani:

**5.14.1.** 2, 8 va 15-sonli smena jadvallari bo'yicha tungi va kechki smenalarda ishlaydiganlar uchun shtat jadvali bo'yicha soatlik tarif stavkasining (lavozim okladining) 60 foizi miqdorida;

**5.14.2.** Boshqa ish rejimida tungi 22 dan 06 soatgacha soatlar uchun - shtat jadvaliga muvofiq soatlik tarif stavkasining (lavozim okladining) 50% miqdorida.

**5.15.** Ish vaqtdan tashqari ish uchun amalda ishlagan vaqtga muvofiq shtat jadvaliga bo'yicha soatlik tarif stavkasining (lavozim okladining) ikki hissa miqdorida haq to'lanadi.

Xodimning xohishiga ko'ra ish vaqtdan tashqari ish uchun oshirilgan haq to'lash o'rniga ish vaqtdan tashqari ishlab berilgan vaqtning davomiyligiga muvofiq keladigan qo'shimcha dam olish vaqtini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Bunday holda ish vaqtdan tashqari ish uchun bir hissa miqdorida haq to'lanadi, dam olish vaqti uchun esa haq to'lanmaydi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 262-moddasi).

**5.16.** Dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun amalda ishlagan vaqtga muvofiq shtat jadvaliga bo'yicha soatlik tarif stavkasining (lavozim okladining) ikki hissa miqdorida haq to'lanadi.

Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilingan taqdirda, bunday ish uchun haq to'lash bir hissa miqdorida amalga oshiriladi, dam olish kuni uchun esa haq to'lanmaydi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 263-moddasi).

**5.17.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 448-moddasi, Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 11-yanvardagi 4-son qarori bilan tasdiqlangan "Kasanachilik to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq kasanachilarga nisbatan ish vaqtdan tashqari, dam olish kunlarida va ishlanmaydigan bayram kunlarida, shuningdek tungi vaqtda ishlaganligi uchun mehnatga haq to'lash shartlari tatbiq etilmaydi.

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

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

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

**5.19.** Vaqtinchalik normalarning amal qilish muddati Ish beruvchi tomonidan Kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishilgan holda uzaytirilishi mumkin.

**5.20.** Sanoat va xizmat binolarini tozalovchi farroshlarga, dezinfeksiyalash vositalaridan foydalanganlik uchun sanoat vannalari ishchilariga hisobot davri (kalendar oyi) uchun ishlagan vaqtga mutanosib ravishda belgilanadi va shtat jadvaliga muvofiq lavozim okladining 30% miqdorida qo‘shimcha haq to‘lanadi.

**5.21.** Jihozlarni markazlashtirilgan ta‘mirlash sexi, ta‘mirlash-qurilish sexi va xo‘jalik sexi brigada rahbarligi uchun qo‘shimcha haq brigada tarkibiga qarab quyidagi miqdorlarda belgilanadi va to‘lanadi:

- 3 dan 10 kishigacha - shtat jadvaliga ko‘ra soatlik tarif stavkasining 7%;
- 11 dan 20 kishigacha - shtat jadvaliga soatlik tarif stavkasining 10 %;
- 20 dan ortiq kishi - shtat jadvaliga soatlik tarif stavkasining 15%.

Brigadaga rahbarlik qilish uchun qo‘shimcha haq (ustama) hisoblash hisobot davrida (kalendar oyi) ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda amalga oshiriladi.

**5.22.** Ishchilarni oziqlantirish sexi brigada rahbarligi uchun qo‘shimcha haq brigada tarkibiga qarab quyidagi miqdorlarda belgilanadi va to‘lanadi:

- 5 kishigacha - shtat jadvaliga ko‘ra lavozim okladining 5%;
- 5 dan 10 kishigacha - shtat jadvaliga ko‘ra lavozim okladining 7%;

Brigadaga rahbarlik qilish uchun qo‘shimcha haq (ustama) hisoblash hisobot davrida (kalendar oyi) ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda amalga oshiriladi.

**5.23.** Korxonada xodimlarni moddiy rag‘batlantirish maqsadida quyidagi rag‘batlantirish turlari qo‘llanilishi mumkin:

**5.23.1.** ish stajiga ustama haq (“Ish stajiga ustama haq to‘lash to‘g‘risidagi Nizomi”ga muvofiq (to‘lov turi 102));

**5.23.2.** kasbiy mahorat uchun ustama haq (“Farg‘onaazot” AJ tarkibiy bo‘linmalari xodimlarining yuqori malakasi va kasbiy o‘sishi uchun ustama haqi to‘lash to‘g‘risidagi “Nizomga muvofiq, (to‘lov turi 060));

**5.23.3.** Tarkibiy bo‘linmalar muhandis-texnik xodimlariga ustama haq (“Farg‘onaazot” AJning tarkibiy bo‘linmalari muhandis-texnik ishchilariga nisbatan lavozim okladiga qo‘shimcha rag‘batlantirish to‘g‘risida”gi Nizomga muvofiq (to‘lov turi 170));

**5.23.4.** Tarkibiy bo‘linmalari rahbarlariga nisbatan ustama haq (“Farg‘onaazot” AJning tarkibiy bo‘linmalari rahbarlariga nisbatan lavozim okladiga qo‘shimcha rag‘batlantirish to‘g‘risida”gi Nizom (to‘lov turi 171));

**5.23.5.** Avtotransport sexi va tarkibiy bo‘linmalar haydovchilari klassi uchun qo‘shimcha to‘lovlar “Avtotransport sexi va tarkibiy bo‘linmalar haydovchilariga ish haqi to‘lash to‘g‘risidagi Nizom” ga muvofiq (to‘lov turi 160)).

**5.23.6.** Tarkibiy bo‘linmalarda turdosh kasblarni o‘zlashtirganlik uchun ustama “Korxonada kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish to‘g‘risidagi Nizom” ga muvofiq (to‘lov turi 081));

**5.23.7.** Ammiak-3 sexi xodimlariga ko‘tarilgan koeffitsientni hisoblash “Ammiak-3 sexi xodimlariga ish haqi to‘lash to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq amalga oshiriladi (to‘lov turi 280);

**5.23.8.** Konsentratsiyalanmagan azot kislotasi (AK-7M) sexi xodimlariga ko‘tarilgan koeffitsientni hisoblash “Konsentratsiyalanmagan azot kislotasi (AK-7M) sexi xodimlariga ish haqi to‘lash to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq amalga oshiriladi (to‘lov turi 283);

**5.23.9.** Elektr ta‘minoti sexi xodimlariga ko‘tarilgan koeffitsientni hisoblash “Elektr ta‘minoti sexi xodimlariga ish haqi to‘lash to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq amalga oshiriladi (to‘lov turi 284);

**5.23.10.** Avtotransport sexi yuklarni ko‘tarish mexanizmlari uchastkasi (UGPR) xodimlariga ko‘tarilgan koeffitsientni hisoblash “Texnologik asbob-uskunalari va quvurlarini ta‘mirlash va o‘rnatish vaqtida yuk ko‘tarish ishlarini bajarishda Avtotransport sexi yuklarni ko‘tarish mexanizmlari uchastkasi (UGPR) xodimlariga xaq to‘lash Nizom”ga muvofiq amalga oshiriladi (to‘lov turi 285);

**5.23.11.** Temir yo‘l, mexanikaviy-ta‘mirlash, jihozlarni markazlashtirilgan ta‘mirlash sexlari hamda idoraviy harbiylashtirilgan qo‘riqlash xizmati xodimlariga ko‘tarilgan koeffitsientni hisoblash “Lavozim okladiga ko‘tarilgan koeffitsientini hisoblash to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq amalga oshiriladi (to‘lov turi 286);

**5.23.12.** I toifadagi ishlab chiqarish xodimlari uchun ko‘tarilgan koeffitsientini hisoblash “I-toifali ishlab chiqarish xodimlariga nisbatan ko‘tarilgan koeffitsientini hisoblash to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq amalga oshiriladi (to‘lov turi 287);

**5.23.13.** Jamiyat xodimlari fuqaro muhofazasi bo‘yicha nazariy va amaliy ko‘nikmalarini qo‘llash orqali o‘quv mashg‘ulotlarida ishtirok etganlik uchun haq



to'lash O'zbekiston Respublikasining "Fuqaro muhofazasi to'g'risida"gi hamda "Aholini va hududlarni tabiiy hamda texnogen xususiyatli favqulodda vaziyatlardan muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunlari asosida amalga oshiriladi (to'lov turi 510);

**5.23.14.** Yangi yil bayrami munosabati bilan "Farg'onaazot" aksiyadorlik jamiyatining binolar va hududlarni bezash bo'yicha tarkibiy bo'linmalarini rag'batlantirish "Yangi yil bayrami uchun "Farg'onaazot" AJ bino va hududlarni bezash bo'yicha tarkibiy bo'linmalari o'rtasida ko'rik-tanlov o'tkazish to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq amalga oshiriladi (to'lov turi 212);

**5.23.15.** Quyidagi to'lov turlarini hisoblash bo'yicha korxonalar xo'jalik hisobi natijalari bajarilishini sarhisob qilish "Xo'jalik hisobi komissiyasi to'g'risidagi Nizom" ga muvofiq amalga oshiriladi:

-- 60-to'lov turi - tarkibiy bo'linmalari xodimlarining yuqori malakasi va kasbiy o'sishi uchun ustama haqi hisoblash - to'lov turi 060;

-- 170-to'lov turi tarkibiy bo'linmalar muhandis-texnik xodimlariga ustama haq hisoblash;

-- 171-to'lov turi - korxonaning tarkibiy bo'linmalari rahbarlariga shaxsiy nafaqalarni hisoblash;

-- 280-to'lov turi - Ammiak-3 sexi uchun ko'tarilgan koeffitsientini hisoblash;

-- 283-to'lov turi - konsentratlanmagan azot kislotasi (AK-72M) sexi uchun ko'tarilgan koeffitsientini hisoblash;

-- 284-to'lov turi - Elektr ta'minoti sexi uchun ko'tarilgan koeffitsientini hisoblash;

-- 285-to'lov turi - avtotransport sexi texnologik asbob-uskunalar va quvurlarini ta'mirlash va o'rnatish vaqtida yuk ko'tarish ishlarini bajarish uchastkasi (UGPR) uchun ko'tarilgan koeffitsientini hisoblash;

-- 286-to'lov turi - Temir yo'l, mexanikaviy-ta'mirlash, jihozlarni markazlashtirilgan ta'mirlash sexlari hamda idoraviy xarbiylashtirilgan qo'riqlash xizmati xodimlariga ko'tarilgan koeffitsientni hisoblash uchun ko'tarilgan koeffitsientini hisoblash;

-- 287-to'lov turi - korxonaning 1-toifali ishlab chiqarish xodimlari uchun ko'paytirish koeffitsientini hisoblash;

-- korxonaning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda joriy etilishi mumkin bo'lgan qo'shimcha ko'tarilgan koeffitsientini to'lashning boshqa turlari.

**5.24.** Tomonlar quyidagi qo'shimcha rag'batlantirish choralarini qo'llashga kelishib oldilar:

**5.24.1.** "Korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunali mehnat qilgan xodimlarni rag'batlantirish to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunali mehnat qilganlarni rag'batlantirish (to'lov turi 215);

**5.24.2.** “Farg‘onaazot” AJxodimlarini tug‘ilgan kundan boshlab 50 va 60 yosh yubiley sanalariga to‘lganlik munosabati bilan xodimlarni rag‘batlantirish to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq yubiley sanasi to‘lganlarni rag‘batlantirish (217-sonli to‘lov turi);;

**5.24.3.** “Farg‘onaazot” AJ xodimlarini pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda rag‘batlantirish to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq Pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingayotgan xodimlarni rag‘batlantirish (216-sonli to‘lov turi);

**5.24.4.** Quyidagi bayram munosabatlari bilan:

- Yangi yil;
- “8-mart” – Xalqaro xotin-qizlar bayrami;
- “Navro‘z” umumxalq milliy bayrami;
- “Kimyo sanoati xodimlari” – kasb bayrami;
- 1-sentabr “O‘zbekiston Respublikasi Mustaqillik kuni”;
- 8-dekabr - O‘zbekiston Konstitutsiyasi qabul qilingan kun;
- “Ramazon” va Qurbon” hayit bayramlari;

Rag‘batlantirish korxonalar ro‘yxat tarkibidagi ishchi-xodimlarga, biznes-reja bilan tasdiqlangan miqdorga mutanosib ravishda amalga oshiriladi

**5.25.** Ish beruvchi ishlab chiqarish xarakteridagi mehnatga haq to‘lash xarajatlarining ulushi mahsulot (ishlar, xizmatlar) tannarxida 5 foizdan kam bo‘lmashini ta‘minlash majburiyatini oladi.

**5.26.** Ish beruvchi quyidagi kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni amalga oshirishi shart:

a) ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolish chog‘ida bunday bekor turib qolish davom etgan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan, tarif stavkasining (maoshning) 2/3 (uchdan ikki) qismini to‘lashi;

b) ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra xodim tomonidan mehnat normalari, mehnat (lavozim) majburiyatlari bajarilmaganda xodimning amalda ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (maoshning) 2/3 (uchdan ikki) qismini saqlab qolishi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 281-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatli qo‘shimcha to‘lovlardan tashqari ish beruvchi xodimlarga ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni amalga oshirishi shart.

**5.25.** Ish beruvchi xodimga O‘zbekiston Respublikasi bo‘ylab xizmat safari davriga to‘laniladigan kompensatsiyalar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 171-moddasiga hamda (O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 2003-yil 24-iyulda 83 va №7/12-son qaror bilan tasdiqlanib, O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2003-yil 29-avgustda 1268-raqam bilan

ro'yxatga olingan) "O'zbekiston Respublikasi hududidagi xizmat safarlari to'g'risidagi yo'riqnomaga"ga asosan quyidagilarni o'z ichiga oladi:

**5.27.** Xodimlar O'zbekiston Respublikasi hududiga xizmat safariga yuborilganda, Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 287-moddasi va O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 2-avgust kungi 424-sonli qarori bilan tasdiqlangan "O'zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to'g'risidagi Nizom"miga nazarda tutilgan asosan quyidagilarni o'z ichiga oladigan kompensatsiya to'lovlarini to'lash majburiyatini oladi:

**5.27.1.** meyorlar asosida yo'l kira xarajatlari;

**5.27.2.** doimiy yashash joyidan tashqarida yashash bilan bog'liq xarajatlar (shu jumladan, turar joyni ijaraga olish);

**5.27.3.** ish safarida bo'lish vaqtidagi sutkalik xarajatlar:

-- Toshkent shahrida O'zbekiston Respublikasi bazaviy hisobhisoblash miqdorining 30 foizi miqdorida;

-- tuman markazlarida va viloyatlarga bo'ysunuvchi shaharlarda O'zbekiston Respublikasi bazaviy hisoblash miqdorining 25 foizi miqdorida;

-- O'zbekiston Respublikasidan tashqarida - O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi tomonidan belgilangan tartib va meyorlarga muvofiq.

**5.27.4.** ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan xodimlar tomonidan qilingan boshqa xarajatlar.

**5.28.** O'zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun to'lanadigan kompensatsiyalar (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2015-yil 19-noyabrda 2730-son bilan ro'yxatga olingan O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirining 2015-yil 19-oktabrdagi 92-son buyrug'i bilan tasdiqlangan) "Vazirliklar, idoralar, korxonalar va Korxonalar xodimlari O'zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag'lar berish tartibi to'g'risidagi Nizom"ga binoan amalga oshiriladi.

**5.29.** Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Soliq kodeksining 306-moddasida keltirib o'tilgan xodimga (kasanachiga) tegishli bo'lgan mol-mulkdan (transport vositasidan tashqari, asboblari, materiallar va boshqalar), foydalanish xarajatlarini mol-mulkning amortizatsiyasi doirasida qoplash majburiyatini oladi.

**5.30.** Ish beruvchi ish beruvchining taklifiga binoan boshqa hududga ishga o'tishda xodimning quyidagi qo'shimcha xarajatlarini qoplash majburiyatini oladi:

**5.30.1.** mulkni ko'chirish va tashish xarajatlari;

**5.30.2.** yangi joyda joylashish uchun xarajatlar;

**5.30.3.** ish beruvchi bilan kelishilgan holda xodim tomonidan amalga oshirilgan boshqa xarajatlar.

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

**5.32.** Xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlashga, ular malakasini oshirishga, shuningdek, o‘quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga (asosiy ishidan ozod etilib yoki ozod etilmasdan) jalb etilgan yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislar mehnatiga haq to‘lash “Korxonada kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish to‘g‘risidagi Nizom”ga binoan amalga oshiriladi.

**5.33.** Xodimlarni mukofotlash Korxonada xodimlariga mukofot to‘lovlari to‘g‘risidagi Nizom asosida amalga oshiriladi.

**5.34.** Ish beruvchi korxonadagi faxriy unvon va ilmiy darajali xodimlarga qo‘shimcha xaq to‘lash huquqiga ega:

- “Xalq” yoki “Xizmat ko‘rsatgan arbob” faxriy unvoniga ega bo‘lganlarga – O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan bazaviy hisoblash miqdorining 3 barobari miqdorida (17.12.2007 y. kungi № PF-3942 Prezident Farmoni, 13.12.2019 y. kungi № PF-5894 Prezident Farmoniining 12 bandi);

- “Sanoatning xizmat ko‘rsatgan xodimi” faxriy unvoni uchun O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan bazaviy hisoblash miqdorining 1,6 miqdorida (17.12.2007 y. kungi № PF-3942 Prezident Farmoni, 13.12.2019 y. kungi № PF-5894 Prezident Farmoniining 12 bandi);

- “Fan doktori” ilmiy darajasi uchun O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan bazaviy hisoblash miqdorining 1 barobari miqdorida;

- “Fan nomzodi” ilmiy darajali xodimlarga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan bazaviy hisoblash miqdorining 0,6 miqdorida.

**5.35.** Xalqaro mehnat Tashkilotining “Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-sonli Konvensiyasiga binoan erkaklar va ayollar tomonidan turli sharoitlarda, turli ko‘nikma va malaka bilan, turli ko‘rinishdagi, javobgarligi bir-biriga bog‘liq bo‘lmagan, lekin bir xil qiymatga ega bo‘lgan ishlar teng miqdorda rag‘batlantiriladi.

**5.36.** Ish haqini to‘lash muddatlari:

- oyning birinchi yarmi uchun - joriy oyning 24 sanasida;
- oyning ikkinchi yarmi uchun - keyingi oyning 9 sanasida.

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

Har bir xodim tegishli davrda unga to‘lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingani pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to‘lanadigan umumiy pul summasi to‘g‘risida yozma shaklda xabardor qilinadi.

**5.37.** O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining har yilgi “Rasmiy sanalarni nishonlash davrida qo‘shimcha ishlanmaydigan kunlarni belgilash va dam olish

kunlarini ko‘chirish to‘g‘risida”gi Farmonlariga binoan qo‘shimcha dam olish kunlari deb belgilanadi.

## **VI. MEHNAT INTIZOMI**

**6.1.** Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy bo‘linmalar to‘g‘risidagi nizomlar, mansab yo‘riqnomalari, o‘dob-axloq qoidalari, Korxonalar Ustavi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalari binoan ta‘minlanishini va nazorat qilinishini taraflar o‘z zimmasiga oladilar.

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

**6.2.** Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

**6.2.1.** xodimlarni ishdagi muvaffaqiyatlari uchun tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etishni;

**6.2.2.** xodimlarni mehnatdagi yutuqlari uchun pul mukofotlari, fahriy yorliqlar, qimmatbaho sovg‘alar tashakkur e‘lon qilish bilan rag‘batlantirishni o‘z zimmasiga oladi.

**6.3.** Mehnat va ishlab chiqarish intizomini buzganlik uchun ish beruvchi xodimga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralari qo‘llashga haqli (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 312-moddasi):

**6.3.1.** hayfsan e‘lon qilish;

**6.3.2.** o‘rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima;

**6.3.3.** ichki mehnat qoidalarida xodimga o‘rtacha oylik ish haqining 50 foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima solish holatlari ko‘zda tutilishi mumkin.

**6.4.** Xodimning ish haqidagi jarimani ushlab qolish ish beruvchi tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 269-moddasi va 270-moddasi talablarini bajargan holda amalga oshiriladi.

**6.5.** Mehnat shartnomasini bekor qilish (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 161-moddasi ikkinchi qismi 4 va 5-bandlariga muvofiq).

**6.6.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 312-moddasida nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralari qo‘llash taqiqlanadi.

**6.7.** Intizomiy jazoning amal qilish muddati u qo‘llanilgan kundan boshlab bir yildan oshmasligi kerak. Agar intizomiy jazo qo‘llanilgan kundan e‘tiboran bir yil ichida xodimga yangi intizomiy jazo qo‘llanilmasa, u intizomiy jazoga tortilmagan deb hisoblanadi. Bunda intizomiy jazo ish beruvchining buyrug‘i chiqmasidan avtomatik tarzda tugallanadi. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 315-moddasi).

**6.8.** Intizomiy jazoning amal qilish muddati davomida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilmaydi.

**6.9.** Ish beruvchi intizomiy jazoni o‘z tashabbusiga ko‘ra, xodimning bevosita rahbarining, kasaba uyushma qo‘mitasining iltimosnomasiga, shuningdek xodimning iltimosiga ko‘ra, bir yil o‘tguniga qadar muddatidan oldin olib tashlash huquqiga ega. Intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi

**6.10.** Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi quyidagilarni hisobini olib boradi:

- uzrli sabablarsiz ishga kelmaslik;
- ish joyida mastlik;
- Jamiyatning mulkini o‘g‘irlash yoki o‘g‘irlashga urinish;
- jamoatchilikka ta’sir qiladigan bezorilik;
- ishlab chiqarish kamchiliklari uchun jazo va intizomiy choralar to‘g‘risidagi buyruqlar.

**6.11.** “Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyatida O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining hujjatlari va topshiriqlari, hukumat qarorlari hamda ular yuzasidan qabul qilingan o‘z qarorlari ijrosi ustidan nazoratni tashkil etish tartibi”ga muvofiq, rahbariyatning hujjatlari va ko‘rsatmalarini belgilangan ijro muddatlarni buzgan xodimlar (mansabdor shaxslar)ga nisbatan intizomiy javobgarlikka tortiladi.

Ijro intizomini buzilishining har bir aniqlangan holatida ish beruvchi xodimga quyidagi intizomiy jazo choralari qo‘llashga haqli:

- hayfsan e’lon qilish;
- o‘rtacha oylik ish haqining 50 foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima;
- mehnat shartnomasini bekor qilish (egallab turgan lavozimidan ozod etish).

**6.12.** Kasaba uyushma qo‘mitasi xodimlar tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o‘z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko‘maklashib boradi.

**6.13.** Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalariga, o‘rnatilgan mehnat rejimiga, mehnat intizomiga va dress-kodga rioya qilishlari shart.

## **VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI**

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

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

**7.2.** Ish beruvchi xodim tomonidan unga yetkazilgan zararni zarar yetkazilgan chog'dagi aniq holatlarni hisobga olib, aybdor xodimdan undirishdan qisman yoki to'liq voz kechishga haqli.

**7.3.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 342-moddasiga muvofiq yetkazilgan zararining to'liq miqdorida javobgarlik quyidagi hollarda xodimga yuklanadi:

- to'liq moddiy javobgarlik to'g'risidagi shartnoma asosida xodimga 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.

**7.4.** Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganligi uchun to'liq moddiy javobgar bo'ladi. To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati 1- ilovada keltirilgan.

**7.5.** Ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar natijasida xodimning sog'lig'iga zarar yetkazilishi yoki kasb kasalligiga chalinganganda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 323-moddasi hamda Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 11 fevraldagi 60-son qarori bilan tasdiqlangan "Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to'lash qoidalari"ga muvofiq bir yo'la to'lanadigan nafaqa miqdori jabrlangan xodimning o'rtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan yillik ish haqidan miqdorida xisoblanadi.

**7.6.** Boquvchisi bo'lgan xodim Mehnatda mayib bo'lganlik yoki kasb kasalligi tufayli boquvchi vafot etganligi munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori marhumning o'rtacha yillik ish haqining olti baravari marhumning oilasiga

to‘lanadi. Shuningdek dafn marosimlari bilan bog‘liq xarajatlar ham qoplanadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 330 va 332-moddalari).

**7.7.** Ish beruvchi ish haqini, ta‘til to‘lovlarini, mehnat shartnomasi bekor qilingandagi to‘lovlarni va (yoki) xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lash muddatini buzgan taqdirda, ularni to‘lov muddatidan keyingi kundan e‘tiboran to‘haqiqatda hisob-kitob qilingan kunni o‘z ichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o‘sha vaqtda amalda bo‘lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga to‘lashi shart (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 333-moddasi).

**7.7.1.** Korxonada ma‘muriyatining aybi bilan ish haqi bo‘yicha qarzdorlik yuzaga kelgan taqdirda, aybdor shaxslarga nisbatan intizomiy jazo choralari qo‘llaniladi.

## **VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIYENASI**

### **8.1. Ish beruvchi:**

**8.1.** Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (shartnoma muddatida, har yili) 2023 yilga 7 765 228,0 ming so‘m, shundan:

- maxsus kiyim, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun 4 756 978,0 ming so‘m;
- sut, davolash-profilaktika oziq-ovqati uchun 2 585 250,0 ming so‘m;
- gigiyena vositalari uchun 423 000,0 ming so‘m mablag‘ ajratilishini ta‘minlaydi.

Barcha rejalashtirilgan va ajratishga kelishilgan mablag‘lar miqdori jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori oshirib borilishiga mutanosib ravishda oshirib boriladi.

### **8.2. Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:**

**8.2.1.** Xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta‘minlashi shart. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar qonunchilik hujjatlarida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalariga oid texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarda belgilanadi. Har bir ish joyiga moslab mehnat sharoiti bo‘yicha me‘yoriy talablarni ishlab chiqish majburiyatini zimmasiga oladi.

**8.2.2.** Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish bo‘yicha majburiy sug‘urta shartnomalarini tuzish (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 24 iyun kungi 177-sonli qarori);

**8.2.3.** “O‘z kimyosanoat” AJ korxonalarida va tashkilotlarida ishlovchilar uchun xavfsizlik texnikasi bo‘yicha yo‘riqnoma o‘tkazish, o‘qitish va bilimlarini sinash tartib-koidalari (RD-003-21)ga muvofiq xodimlarni mehnatni muhofaza qilish qoidalariga o‘qitish va bilimlarini tekshirishni tashkil etish;



**8.2.4.** “Xavfli ishlab chiqarish obyektlarida sanoat xavfsizligi soxasida faoliyat yurituvchi korxonalar va tashkilotlar uchun sanoat xavfsizligining umumiy talablari”ga kat’iy rioya qilishni;

**8.2.5.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 360-moddasi va O‘zbekiston Respublikasi sog‘liqni saqlash vazirining 2012-yil 10-iyul kungi 200 sonli buyrug‘iga muvofiq korxonada xodimlarini har yilgi tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish;

**8.2.6.** Korxonaning soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlar to‘langandan keyin qoladigan foydasi (daromadi) shuningdek yuridik va jismoniy shaxslarning ixtiyoriy badallar, qonun hujjatlariga muvofiq boshqa tushumlar hisobidan mehnatni muhofaza qilish jamg‘armasini tashkil etish, va jamoa shartnomasi orqali belgilanadigan mablag‘larni ajratish (ishlab chiqarishga sarflanadigan umumiy xarajatlarning kamida 0,02% miqdorida) (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 12-noyabrdagi 245-son qarori).

**8.2.7** Mehnat muhofazasi bo‘yicha bitim tuzadi (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog‘lomlashtirish chora-tadbirlari rejasi va sarf-xarajatlar smetasiga kiritadi) va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda jamoa shartnomasiga ilova qilinadi.

**8.2.8.** Ish joyidagi baxtsiz hodisalar va kasbiy kasalliklarning oldini olish uchun xavfli va zararli omillarning xavfini baholashni ta‘minlaydi. (Xalqaro standart ISO 45001:2016).

**8.2.9.** O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi 263 – sonli qarorining 1 – ilovasi bilan tasdiqlangan Ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o‘tkazish tartibi to‘g‘risida Nizom”ga muvofiq ish o‘rinlarining attestatsiyadan kamida 5 yilda bir marta o‘tkazilishi shart.

**8.2.10.** O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 363 – moddasiga hamda Ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o‘tkazish natijalariga asosan tomonlar xodimlarga davolash – profilaktik oziq-ovqat (DPO) va sut talonlari berishga kelishdilar. DPO va sut talonlari faqat ish kunlari uchun “Davolash profilaktik oziq-ovqat va sut uchun talonlar berish, tarqatish va hisobga olish tartibi to‘g‘risidagi Nizom” ga muvofiq beriladi.

**8.2.11.** Mehnat muhofazasi xonalari uchun jihozlar, ishlarni avtomatlashtiruvchi texnika vositalari, mehnat muhofazasi burchaklari, o‘qitish uchun zarur bo‘lgan texnik vositalar, o‘quv-ko‘rgazmali qurollar, targ‘ibot-tashviqot vositalari, plakatlar va boshqa anjomlarni sotib oladi hamda ularning doimiy saqlanishini ta‘minlaydi.

**8.3.** Ayrim toifadagi xodimlarning (o‘rindoshlar, masofadan turib ishlaydigan xodimlar, kasanachilar va boshqalar) ish joylarini mehnat xavfsizligi va gigiyenasi talablariga muvofiq tashkil qiladi.

**8.4.** Mehnat sharoitlari o'zgarganda, Ish beruvchi har bir xodimni ish joyidagi mehnat sharoitlariga qo'yiladigan me'yoriy talablar, shuningdek ish muhiti, mehnat va dam olish tartibi, kompensatsiya to'lovlari to'g'risidagi ishlarning haqiqiy holati yuzasidan xabardor qiladi.

**8.5.** Korxonani kuz - qish mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog'liq barcha tadbirlarni 25-avgust (1 oktabr)gacha bajarilishini ta'minlaydi hamda sanitariya-maishiy binolarining uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlanishini ta'minlaydi (ta'mirlanishi, rekonstruksiya qilinishi yoki yangi qurilishi lozim bo'lgan bino yoki xonalar, bo'linmalar bo'yicha aniq ko'rsatib beriladi).

**8.6.** Korxonada hududini hamisha saranjom-sarishta holda saqlash, yurish, o'tish yo'laklarini va joylarini talab etiladigan oraliq o'lchamlari aniq belgilangan bo'lishi hamda ularga qat'iy amal qilinishi Korxonaning ichki transportidan foydalanishda ularning xavfsizligini ta'minlash choralari ko'radi.

**8.7.** Mansabdor shaxslar va injener-texnik xodimlar tomonidan mehnat muhofazasi, texnologik intizom qoidalari talabiga, rejali-ogohlantiruvchi ta'mirlash ishlari, ventilyatsiya va aspiratsiya jihozlarining uzluksiz ishlash jadvaliga qat'iy amal qilinishini ta'minlaydi. Mehnat xavfsizligini ta'minlash nuqtai nazaridan asbob-uskunalarining tegishli joylari, issiq yoki sovuq suv, bug' va gaz quvurlarining o'z vaqtida me'yoriy hujjatlar talablarida belgilangan ranglarga bo'yalishini ta'minlaydi.

**8.8.** Binolar, inshootlar, asbob-uskunalaridan foydalanishda, texnologik jarayonlarni amalga oshirishda, shuningdek xomashyo va materiallarni ishlab chiqarishda qo'llashda, ishlarni bajarish va xizmatlar ko'rsatishda xodimlarning xavfsizligini ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

**8.9.** Xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zarar to'lanishi ko'zda tutilgan miqdorda nafaqa va zarar to'lovlari olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga to'lanishi lozim bo'lgan oyma-oy to'lovlarni to'lanishini o'z vaqtida ta'minlaydi (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 11 fevraldagi 60-sonli).

**8.10.** Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlarning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi, shuningdek kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi hamda hisobga olinishini ta'minlaydi.

**8.11.** Xodim ishlab chiqarishga bog'liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo'qotganda o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida to'lovni amalga oshiradi.

**8.12.** Ish beruvchi har chorakda kasaba uyushma qo'mitasiga uning so'roviga binoan mehnat muhofazasi, ishlab chiqarish sanitariyasi, kasalliklar va baxtsiz hodisalar haqida axborot berib boradi.

**8.13** Xodimning hayotiga xavf soluvchi hollarda karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilganda “Covid-19 pandemiyasi davrida cheklash tadbirlarini qo‘llanishi sharoitida davlat organlari va boshqa Korxonalar, shuningdek tadbirkorlik subyektlarining faoliyatini tashkil qilish to‘g‘risidagi vaqtinchalik sanitariya qoida va me‘yorlarining texnikaviy shartlari” (0372-20-son SanQvaM) bajarilishini ta‘minlaydi.

**8.14.** Xodimlar belgilangan meyorlarga muvofiq quyidagilar bilan bepul ta‘minlanadi:

**8.14.1.** Sut yoki boshqa shunga teng oziq-ovqat mahsulotlari;

**8.14.2.** kimyoviy ishlab chiqarishda ishchilar uchun maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul tarqatish uchun standart me‘yorlarga muvofiq maxsus kiyim, maxsus poyabzal, boshqa shaxsiy himoya vositalari.

**8.14.3.** Ish beruvchi zararli va (yoki) xavfli mehnat sharoitida, noqulay tabiiy-iqlim sharoitida ishlaydigan xodimlarga gigiyena vositalarini bepul tarqatish huquqini beruvchi kasblar va lavozimlar ro‘yxatini tuzadi va ularga muvofiq berilishini ta‘minlaydi.

**8.14.4.** Maxsus kiyimlar va poyabzal, shaxsiy himoya vositalarining almashtirish muddatlari ba‘zi hollarda normativlardan pastroq bo‘lishi mumkin va ularning himoya xususiyatlarining haqiqiy davomiyligi bilan belgilanadi. Bunda ular himoya xususiyatlarini yo‘qotgan taqdirda, komissiya dalolatnomasi asosida almashtiriladi.

**8.15.** O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining 31-moddasi asosida mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillar saylanadi. Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillarining faoliyatiga kasaba uyushma qo‘mitasining raisi rahbarlik qiladi.

- Mehnat muhofazasi bo‘yicha saylangan vakillarning o‘qishini ular saylangandan so‘ng bir oy ichida kasaba uyushma qo‘mitasi ishtirokida tashkil qilinadi. Korxonada mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillarni o‘qitish uchun (o‘quv tashkil etilganda) mablag‘ to‘laydi yoki ularni o‘qitish uchun kasaba uyushmasining xarajatlarini qoplaydi.

- Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakil etilgan shaxsga o‘z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqt ajratadi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo‘yicha o‘rtacha oylik ish haqini saqlab qoladi.

**8.16.** Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakil etib saylanganlarga nisbatan ham kasaba uyushmasi qo‘mitasiga saylangan va asosiy ishidan ozod qilinmagan xodimlarga nisbatan qo‘shimcha kafolatlar va imtiyozlar beriladi.

**8.17.** Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisining tavsiyasiga ko‘ra mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillar mehnat sharoitlarini yaxshilash va xodimlarning manfaatlarini himoya qilish bo‘yicha vijdonan mehnati uchun yiliga bir marotaba shtat jadvaliga muvofiq bir martalik lavozim okladigacha (oyiga soatlik tarif stavkasigacha) bo‘lgan miqdorida rag‘batlantirilishi mumkin.

**8.18. Kasaba uyushmalarining mehnat havfsizligi va gigiyenasini ta‘minlash borasidagi huquqlari.**

Kasaba uyushmalari mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasida xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

Kasaba uyushmalari, shuningdek xodimlarning o‘zi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etgan shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

- Korxonalarining rahbarlaridan va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi to‘g‘risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborot olish;

- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish;

- xodimlarning hayoti va sog‘lig‘iga xavf tug‘ilgan hollarda ishlarni to‘xtatib turish, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risida ish beruvchiga takliflar kiritish;

- mehnatni muhofaza qilish holatini o‘rganish, ish beruvchilarning jamoa shartnomasida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;

- ishlab chiqarish obyektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo‘yicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etish, tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi majlislarida ishtirok etish;

- mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda mayib bo‘lishi yoki sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararining o‘rni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog‘lig‘i va mehnati muhofaza qilinishiga bo‘lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etish;

- mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunchilik, jamoa shartnomalarida va kelishuvlarida nazarda tutilgan majburiyatlar buzilganligi, shuningdek mehnat sharoitlarining o‘zgarishi bilan bog‘liq mehnat nizolarini ko‘rib chiqishda ishtirok etish.

**8.19. Ish beruvchi Kasaba uyushma qo‘mitasi bilan hamkorlikda:**

- Korxonaning tarkibiy tuzilmasi kesimida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiya tarkibini aniqlaydi, ularning saylovi, o‘quvini (o‘quv muddatlari va dasturi ko‘rsatiladi) o‘z vaqtida tashkil etadi;

- mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko‘rik-tanlovini barcha nominatsiyalar bo‘yicha (“mehnatni

muhofaza qilishda eng yaxshi natijalarga erishgan Korxonalar”, “xodimlarga sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish, xodimlarning mehnat muhofazasiga bo‘lgan huquqlarini himoya qilishda eng yaxshi kasaba uyushma Korxonai”, “eng yaxshi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil”, “mehnat muhofazasi bo‘yicha yosh mutaxassis”) o‘tkazadi va g‘oliblarni yuqori kasaba uyushma Korxonalariga tavsiya etadi;

- Korxonalar va uning tarkibiy tuzilmasida uch bosqichli mehnat muhofazasi holati ustidan ma‘muriy-jamoatchilik nazorati olib borilishini ta‘minlaydi;

- Xalqaro mehnat Korxonalarining mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga ko‘maklashish asoslari to‘g‘risidagi 187-sonli Konvensiyasiga talablariga rioya etadi.

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

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

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

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

**9.2.** Korxonada kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash “Korxonada kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish to‘g‘risida”gi Nizomga asosida kalendar yili boshlanishidan oldin Ish beruvchi tomonidan tasdiqlangan kompleks tayyorlash rejasiga muvofiq amalga oshiriladi.

Xodim qayta tayyorlashga yoki malaka oshirishga yuborilgan taqdirda, ish beruvchi qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida xodimning ish joyini (lavozimini) va o‘rtacha ish haqini saqlab qoladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 370-moddasi).

Agar qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish xodimning doimiy yashash joyidan tashqarida amalga oshirilsa, mazkur shartnomaning 5.18.1, 5.18.2, 5.18.3, 5.18.4, 5.19-bandlariga muvofiq yo‘l xarajatlari, sutkalik xarajatlar shuningdek yashash xarajatlarini xizmat safari uchun to‘langan miqdorda to‘lab berishi shart.

**9.3.** Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish shakllari, talab qilinadigan kasblar va mutaxassisliklar ro'yxati Ish beruvchi tomonidan Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda belgilanadi.

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

Korxonada yangi ishga qabul qilingan va yangi kasbga o'tkazilgan xodimlarni o'qitish, o'qitish (stajirovka) muddatlari, murabbiy vazifasini bajarganlik uchun haq to'lash miqdori, shuningdek boshqa shartlar "Korxonada kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish to'g'risida"gi Nizomga muvofiq amalga oshiriladi.

**9.5.** Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o'tish chog'ida xodimlar ta'lim Korxonasida belgilangan qoidalarga rioya etishi, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish natijalarini ish beruvchiga taqdim etishi shart.

**9.6.** Ta'lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo'yicha ishdan ajralmagan holda sirtqi shaklida (maxsus sirtqi) o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga o'qiyotgan ta'lim muassasasining chaqiruv qog'oziga asosan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 23 bobi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 20-iyundagi 393-son qarori 1-ilovasi bilan tasdiqlangan "Oliy ta'lim muassasalarining bakalavriyatiga talabalarni o'qishga qabul qilish tartibi to'g'risida"gi Nizomga muvofiq o'rtacha ish haqi saqlangan holda o'quv ta'tillari beriladi:

**9.6.1.** O'quv yilining boshida (sentabr-oktabr) sirtqi (maxsus sirtqi) ta'lim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga o'quv jarayoni bilan tanishish, ma'ruzalarda (o'quv rejasiga muvofiq), amaliy mashg'ulotlarda qatnashish, laboratoriya ishlari va ularni bajarish bo'yicha ko'rsatmalar uchun 10 kalendar kun beriladi;

**9.6.2.** Sirtqi (maxsus sirtqi) ta'lim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga o'quv mashg'ulotlarida qatnashish uchun kamida 30 kalendar kuni (yiliga ikki marta) beriladi;

**9.6.3.** Ta'lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo'yicha (shu jumladan, kechki yoki sirtqi (maxsus sirtqi) ta'lim shaklida ta'lim oluvchilar) bitiruv kursida tahsil olayotgan xodimlarga yakuniy davlat attestatsiyasidan o'tish va malakaviy ishini himoya qiladi uchun qo'shimcha 30 kalendar kun beriladi.

**9.7.** Oliy ta'lim muassasalariga o'qishga kirgan xodimlarga 15 kalendar kunlik ish haqi to'lanmaydigan ta'til beriladi.

**9.8.** Ta'lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo'yicha ishdan ajralmasdan o'qiyotgan xodimlarga (shu jumladan, kechki yoki sirtqi ta'lim shaklida) har yili 14 kalendar kunlik ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi.

**9.9.** Ta'lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo'yicha ishdan ajralmasdan o'qiyotgan xodimlarga (shu jumladan, kechki yoki sirtqi ta'lim shaklida) bitiruv malakaviy ishi davrida 30 kalendar kunlik ish haqi saqlanmagan holda qo'shimcha ta'til berilishi mumkin (bitiruv kurslari uchun).

**9.10.** Ish beruvchi oliy ta'lim Korxonalarida sirtqi (maxsus sirtqi) ta'lim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida ishtirok etish uchun ta'lim Korxonai joylashgan yerga borishi va u yerdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo'lkira haqining 50 foizi miqdorini to'laydi. Davlat attestatsiyasidan o'tish uchun xuddi shunday miqdorda yo'lkira haqi to'lanadi.

**9.11.** Ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan xodimlarga navbatdagi mehnat ta'tillari taqdim qilish ular o'qish ta'tillaridan foydalanishidan qat'i nazar beriladi.

**9.12.** Ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan xodimlar uchun o'qish ta'tillari ish stajiga kiritiladi.

**9.13.** Taraflar Mehnat kodeksida nazarda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya qilish va imtiyozlar berishga majburiyatlarini o'z zimmalariga oladi:

- Ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan xodimlar uchun (167, 383, 384, 386, 387-moddalar);

- ta'lim muassasalarini tamomlagan xodimlar uchun (96, 167-moddalar).

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

**10.1.** Taraflar mehnat munosabatlari sohasida kamsitilmaslik, teng huquq va teng imkoniyatlar, teng ahamiyatli ish uchun teng haq to'lash tamoyillariga qat'iy rioya etish majburiyatini oladilar.

**10.2.** Ayollarning mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlarini ta'minlash maqsadida Taraflar Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi konvensiyalariga qat'iy rioya etadilar.

“Majburiy mehnat to'g'risidagi” 29-sonli Konvensiyasiga Bayonnoma;

“Bir xil qiymatga ega bo'lgan mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarni teng rag'batlantirish to'g'risidagi Konvensiya”gi 100-sonli Konvensiya;

“Onalikni muhofaza qilish to'g'risida”gi 103-sonli Konvensiya;

“Majburiy mehnatni tugatish to'g'risida”gi 105-sonli Konvensiya;

“Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to‘g‘risida”gi 111-sonli Konvensiya.

“Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risidagi”gi 138-sonli Konvensiya.

“Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-sonli Konvensiya.

**10.3.** Tomonlar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya etish va imtiyozlar berish majburiyatini oladi:

**10.3.1.** homilador ayollar uchun (119, 129, 392, 408, 394, 396, 397, 227, 228, 400, 405, 408-moddalar);

**10.3.2.** ikki yoshgacha bolasi bor ayollarga (228, 395, 405, 406, 407, 409-moddalar);

**10.3.3.** uch yosh bolasi bor ayollarga (119, 129, 242, 392, 396, 404, 406, 409-moddalar);

**10.3.4.** o‘n olti yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolani tarbiyalayotgan otanadan biriga (ota-ona o‘rnini bosuvchi shaxsga) (399-modda);

**10.3.5.** 14 yoshgacha bolasi bor ayollarga (16 yoshgacha nogiron bola) (96, 228, 396, 398-moddalar);

**10.3.6** Homilador ayollarga birlamchi tibbiy-sanitariya yordami muassasalarida antenatal (tug‘ruqqacha) parvarishlash (perinatal skrining va tashxis, majburiy tibbiy ko‘riklar va boshqa majburiy tibbiy muolajalar) uchun agar bunday tekshiruvlarni ish vaqtidan tashqari o‘tkazish mumkin bo‘lmasa o‘rtacha ish haqi saqlangan holda qo‘shimcha bo‘sh kunlar berishilishi.

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

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 yohud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko‘chirilishi, shu jumladan jamlangan holda ko‘chirilishi mumkin.



Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash ta'tilida bo'lmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 407-moddasi).

### **10.5. Ish beruvchining majburiyatlari:**

**10.5.1.** 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 bo'lgan haq to'lanadigan qo'shimcha ta'til beriladi.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan ta'til yillik mehnat ta'tiliga qo'shib berilishi yoki ta'tildan alohida lekin faqat tegishli ish yili davomida foydalanilishi mumkin. 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);

**10.5.2.** o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq nafar bolani yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsga) — har yili o'n to'rt kalendar kungacha ish haqi saqlanmagan holda ta'til berish (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasi).

### **10.6. Taraflar quyidagiga kelishib oldilar:**

**10.6.1.** Turmush o'rtog'i tug'ishdan keyingi ta'tilida bo'lgan erkaklarga 14 kalendar kunlik ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi.

**10.6.2.** ikki yoshgacha bo'lgan bolani parvarish qilayotgan ishlayotgan ayollar yoki oilaning boshqa a'zolariga O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq nafaqa to'lanadi.

**10.6.3.** Ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bola parvarish qilayotgan ishlovchi ayollarga korxonadan O'zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining bir barobari miqdorida nafaqa to'lanadi. "Bolani 2 yoshdan 3 yoshga to'lgunga qadar uni parvarishlash ta'tili davridagi "Farg'onaazot" aksiyadorlik jamiyatida ishlaydigan ayollarga har oylik nafaqa to'lash to'g'risida"gi Nizomga muvofiq).

**10.6.5.** "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi"ni amalga oshirishga ko'maklashish.

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

**10.7.1.** xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini Korxonaning va uning tarkibiy bo'linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

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

**10.7.3.** xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to'lashda notenglikni bartaraf etish.

## **XI. YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR**

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

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

yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo'shimcha choratadbirlar Dasturi ijrosini ta'minlashda faol ishtirok etish;

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

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

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

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

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

**11.2.** Qonunchilikka binoan mazkur Shartnoma maqsadlari uchun O'zbekiston Respublikasining O'RQ-406-sonli "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida"gi Qonuni bilan belgilangan "yoshlar", "yosh oila", "yosh mutaxassis" tushunchalaridan foydalaniladi.

**11.2.1.** yosh xodimlar deb 30 yoshgacha bo'lganlar hisoblanadi;

**11.2.2.** yosh mutaxassislar deb - 30 yoshgacha bo'lgan xodim hisoblanadi;

**11.2.3.** Yosh mutaxassis - oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasasini tugatgan, ta'lim muassasasini tugatgandan keyin 3 yil ichida olgan mutaxassisligi bo'yicha ishga kelgan, korxonaga ta'lim to'g'risidagi hujjatda ko'rsatilgan mutaxassislik bo'yicha ishga qabul qilingan va shu sohada 3 yildan ortiq bo'lmagan muddatda ishlagan bitiruvchidir.;

**11.2.4.** Er-xotinning ikkisi ham o'ttiz yoshdan oshmagan oila yohud farzand (bola) tarbiyalab voyaga yetkazayotgan o'ttiz yoshdan oshmagan yolg'iz otadan yoki

yolg'iz onadan iborat bo'lgan oila, shu jumladan nikohdan ajralgan, beva erkak (beva ayol) - yosh oila deb belgilangan.

**11.3.** Quyidagi holatlarda foizsiz ssuda taqdim etish:

**11.3.1.** Safarbarlik chaqiruvi rezervidagi harbiy xizmatga chaqirilgan xodimlar - O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining maxsus hisobvarag'iga pul mablag'larini to'lash uchun.

**11.4.** Tomonlar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etish va imtiyozlar berish majburiyatini oladi:

**11.4.1.** 18 yoshga to'lmagan xodimlar uchun (218, 227, 228, 341, 343, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 42-moddalari);

**11.4.2.** mehnatni ta'lim bilan olib borayotgan xodimlar uchun (167, 227, 228, 383, 384, 385, 386, 387-moddalar);

**11.4.3.** ta'lim muassasalarini tamomlagan xodimlar uchun (96, 167-moddalar).

**11.5.** Kadrlar stajirovkasi va malakasini oshirish kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish rejasiga muvofiq amalga oshiriladi.

**11.6.** Xodimlar uchun amaliyot muddati har bir bo'linma bo'yicha tasdiqlangan kasblar va lavozimlar ro'yxatiga muvofiq belgilanadi.

**11.7.** Kollej o'quvchilari korxonada ishlab chiqarish amaliyotini o'tash uchun kasbiy ko'nikmalarga o'rgatish va xavfsizlik qoidalariga rioya etilishini nazorat qilish maqsadida tajribali murabbiyga biriktirilgan.

**11.8.** Ta'lim muassasalarida ishidan ajralmagan holda ta'lim muassasalarida o'qiyotgan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 23 bobiga muvofiq imtiyozlar beriladi.

**11.9.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasiga asosan ishga qabul qilishda dastlabki sinov o'rnatilishiga yo'l qo'ymaslik uchun jamoatchilik nazoratini amalga oshiriladi:

a) davlat grantlari asosida o'qigan va oliy ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran uch oy ichida yo'llanma bo'yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilari;

b) tegishli ta'lim tashkilotini 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 tashkilotlarining bitiruvchilari.

**11.5.** Kasaba uyushmasi qo'mitasining majburiyatlari:

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

foydalanish;

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

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

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

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

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

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

z) "Yoshlar minbari", "Erkin fikr" uslublarining qo'llanilishini joriy etish va unda, yosh xodimlar o'z fikrlarini erkin ifoda etgan holda (ish sharoiti, jamoadagi muhit, jamoa ishiga samara keltiradigan g'oya, rahbar kadrlarning nojo'ya hatti harakatlari, ularning kamsitilishi va h.k. yuzasidan) to'g'ridan-to'g'ri yoki anonim bildirishnomalarni shaffof qutilarga yozma tarzda berib turish ishlarini tashkil etish.

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

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

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

**12.3. Kasanachining** har yilgi mehnat ta'tili davomiyligi 21 kalendar kun miqdorida belgilanadi.

### ***Masofadan turib ishlovchi xodimlar***

**12.4.** Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariya, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek yong'inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro'y bergan taqdirda hamda aholining yohud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchida tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlar mavjud bo'lganda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 458-moddasida keltirilganlarga vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tish yoki o'tkazish uchun ustuvor huquq beriladi.

**12.5.** Agar statsionar ish joyida xodim bajarayotgan ishning o'ziga xos xususiyati uni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishini yoki o'tkazilishini amalga oshirish imkonini bermasa va unga to'liq bo'lmagan ish vaqtini o'rnatish imkoni bo'lmasa, mazkur xodim o'z mehnat vazifalarini bajarmayotgan vaqt ish beruvchiga va xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra bekor turib qolish deb hisoblanadi hamda bu vaqt uchun tarif stavkasi (maosh)ning uchdan ikki (2/3) qismi miqdorida haq to'lanadi.

**12.6.** Masofadan turib ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasi bo'yicha o'z majburiyatlarini bajarishi uchun masofadan turib ishlovchi xodimlarni zarur uskunalar, dasturiy-texnik vositalar, axborotni himoya qilish vositalari va boshqa vositalar bilan ta'minlash tartibi hamda muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar haqidagi hisobotlarni topshirish tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan ularga tegishli bo'lgan yoki ijaraga olingan uskunalar, tashkiliy texnika, dasturiy-texnik vositalar, aloqa vositalari, axborotni himoya qilish vositalaridan hamda boshqa vositalardan foydalanganlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to'lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog'liq boshqa xarajatlarning o'rnini qoplash tartibi O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadi.

**12.7.** Masofadan turib ishlovchi xodimning har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligi 21 kalendar kun miqdorida o'rnatiladi.

### **XIII. QO'SHIMCHA IJTIMOY SUG'URTA. IJTIMOY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR**

**13.1.** Taraflar O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo'nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqish va qat'iy bajarilishiga erishish majburiyatini o'z zimmasiga oladilar.

**13.2.** Ish beruvchi vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasini quyidagi miqdorlarda to'lab borish majburiyatini o'z zimmasiga oladi:

**13.2.1.** Ikkinchi jahon urushi qatnashchilaridan bo‘lgan xodimlarga, baynalmilalchi jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramog‘ida 16 yoshga to‘lmagan uch va undan ortiq farzandi bor xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat natijasida radioaktiv ifloslangan zonadan evakuatsiya qilingan va ko‘chirib kelingan xodimlarga (agar ularda qon yaratish organlari (o‘tkir leykozlar), qalqonsimon bez (adenomalar, rak) kasalliklari hamda rakni keltirib chiqaruvchi o‘simtalar mavjud bo‘lsa), yadroviy poligonlar va boshqa radiatsiya-yadroviy obyektlarda harbiy xizmatni o‘tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga, shuningdek mehnatda mayib bo‘lishi yoki kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatga layoqatsiz xodimlarga – ish haqining to‘liq miqdorida;

**13.2.2.** ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatda turuvchi xodimlarga ularning davlat ijtimoiy sug‘urtasi badallarini to‘lagan davri (umumiy ish staji)ga qarab – ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha;

**13.2.3.** koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo‘lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o‘rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida;

**13.2.4.** boshqa hollarda, xodimning umumiy ish stajiga qarab - ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha.

**13.3.** Tomonlar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etish va imtiyozlar berish majburiyatini oladi:

**13.3.1.** 1941 — 1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlar bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga (167, 227, 228, 242-moddalar);

**13.3.2.** atom obyektlardagi avariya va halokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishtirokchilariga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga (167-modda);

**13.3.3.** I va II guruh nogironlari uchun (96, 218, 227,228,242-moddalar, 25-bob 3- §).

**13.4.** Ish beruvchi o‘z mablag‘lari hisobidan “Fuqarolarning jamg‘arib boriladigan pensiya ta‘minoti to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunining 10-moddasiga binoan xodimlarning shaxsiy jamg‘arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qo‘shimcha mablag‘ o‘tkazish huquqiga ega.

**13.5.** Ish beruvchi va kasaba uyushma qo‘mitasi xodimning kasalligi, xodimning o‘zi yoki yaqin qarindoshining (turmush o‘rtog‘i, farzandlari, ota-onalari) vafoti munosabati bilan moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda yozma arizasiga ko‘ra moddiy yordam ko‘rsatishi mumkin. .

**13.6.** Xodimning yaqin qarindoshi (ota-ona, aka-uka, opa-singil, turmush o‘rtoq, bolalari, turmush o‘rtog‘ining ota-onasi) vafot etgan taqdirda, ma‘muriyat dafn marosimini o‘tkazish uchun haq to‘lanadigan uch kalendar kun taqdim etadi.

**13.7.** Korxonada xodimlarining farzandlari uchun “Kimyogar” bolalar sog‘lomlashtirish majmuasiga yo‘llanmalar narxinining quyidagi miqdori to‘lanadi:

- 22,5% yagona ijtimoiy to‘lov hisobidan;
- ijtimoiy sug‘urta smetasi qiymatidan kasaba uyushma budjeti hisobidan 25% gacha;
- ijtimoiy sug‘urta smetasi qiymatidan ota-onalarning badallari hisobidan 20% gacha;
- qolgan qismi ish beruvchi hisobidan.

**13.8.** Ish beruvchi xodimlarni kamida bir yilda bir marta epidemiya xavfi mavjud bo‘lgan kasalliklardan korxonada hisobidan emlab borish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi. (Bu kabi emlash tibbiy sabablarga ko‘ra mumkin bo‘lmagan xodimlar bundan mustasno).

**13.9.** Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, biznes-rejada tasdiqqangan miqdor doirasida ro‘yxat tarkibidagi ishchi-xodimlarga va kasaba uyushma qo‘mitasi xodimlariga qish mavsumi uchun qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini xarid qilish uchun moddiy yordam berishi mumkin.

**13.10.** “Farg‘onaazot” AJ xodimlarini pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda rag‘batlantirish to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq Pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingayotgan xodimlarni bir martalik rag‘batlantirish to‘lanadi (216-sonli to‘lov turi);

**13.11.** Ish beruvchi 11-noyabr “Kasaba uyushmalari kuni”ni nishonlash munosabati bilan korxonada kasaba uyushma qo‘mitasining tavsiyasiga ko‘ra kasaba uyushmalari a‘zolarini korxonada hisobidan mukofotlash (rag‘batlantirish) huquqiga ega.

**13.12.** Korxonada xodimlari salomatligini saqlash, kasalliklarni, shu jumladan kasb kasalliklarini oldini olish, tibbiy xizmat sifatini yaxshilash, yashash va ishlash uchun qulay sharoit yaratish, moddiy farovonligini oshirish maqsadida DSDS (LODS) barpo etilgan, unda quyidagi bepul tibbiy profilaktik xizmatlar bajariladi:

- tibbiy xizmat ko‘rsatish;
- fizioterapevtik davolash;
- stomatologiya xizmati;
- jarroxlik amaliyoti;
- konsultatsiya, davolash, tor sohalarda profilaktik ko‘rik o‘tkazish.

**13.12.1.** “Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyati xodimlarining salomatligini asrash, kasalliklarning, shu jumladan, kasbiy kasalliklarning oldini olish, tibbiy xizmat ko‘rsatish sifatini oshirish, xodimlarning hayoti va mehnati uchun qulay shart-sharoitlar yaratish, moddiy ahvolini yaxshilash, tibbiy xizmat ko‘rsatish darajasini oshirish maqsadida Davolash sog‘lomlashtirish diagnostika sexi (DSDS) xodimlarga

quyidagi tibbiy-profilaktika xizmatlarini bepul taqdim etadi:

- tibbiy xizmat;
- fizioterapevtik muolajalar;
- jarrohlik operatsiyalari;
- tor mutaxassislar tomonidan konsultatsiyalar, davolash, profilaktik tekshiruvlar.

**13.13.1.** “Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyati xodimlarining qarindoshlariga Davolash sog‘lomlashtirish diagnostika sexida tibbiy xizmat ko‘rsatish “Farg‘onaazot” AJ xodimlarining yaqin qarindoshlariga Davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexida tibbiy xizmat ko‘rsatilganligi uchun oylik ish haqi hisobidan to‘lash to‘g‘risida Nizom”ga muvofiq amalga oshiriladi.

**13.13.** Ish beruvchi korxonada hisobidan DSDS uchun tibbiy jihozlar, inventar va binoni saqlash xarajatlarini amalga oshiradi va sexlarda “Salomatlik burchagi” tashkil etadi.

**13.14.** Korxonaning moliyaviy ahvolidan kelib chiqqan holda, ish beruvchi xodimning yoki xodimning yaqin qarindoshlarining (bolalari, turmush o‘rtog‘i, otanasi) vafoti munosabati bilan oziq-ovqat ko‘rinishida moddiy yordam ko‘rsatishi mumkin.

**13.16.** Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

**13.16.1.** ishlamaydigan pensionerlarning mehnat jamoasining jamoat hayotida ishtirok etishlari uchun sharoitlar yaratish, shuningdek har yili pensionerlardan, ayniqsa yakka-yolg‘izlardan xabar olish, tug‘ilgan kunlarida va bayramlarda ularga esdalik sovg‘alari berish, ularning uy-joy, maishiy muammolarini hal etishda ko‘maklashishni, shuningdek muqaddas joylarga va ziyoratgohlarga sayohatlar tashkillashni va boshqa ijtimoiy ahamiyatli tadbirlarni amalga oshirish uchun sharoit yaratish. (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 28-dekabrda PF-4906 son “O‘zbekiston faxriylarini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash “Nuroniy” jamg‘armasi faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni);

**13.16.2.** xodimlarni kasaba uyushma qo‘mitasi bilan belgilangan va kelishilgan yo‘nalishlar bo‘yicha korxonada avtotransport vositalarida ishga olib borish (ishdan olib kelish).

**13.17. O‘zib kelayotgan yosh avlodga g‘amxo‘rlik ko‘rsatish maqsadida taraflar quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladilar:**

**13.17.1.** har yili yangi yil sovg‘alarini Korxonada hisobidan topshirilishini tashkil etish;

**13.17.2.** xodimlar farzandlarining “Kimyogar” bolalar sog‘lomlashtirish oromgohida dam olishlarini ta‘minlash;



**13.18.** Taraflar “Dugoba” yotoqxonasini saqlab turishga, ularda yashash uchun ijtimoiy-maishiy sharoitlarni yaxshilashga, yashovchilar orasida madaniy-ommaviy, ma’naviy-ma’rifiy ishlarni olib borishga Korxonalar hisobidan mablag‘ hamda zarur ashyolar ajratish majburiyatini oladilar.

***Koronavirus yoki boshqa yuqumli kasalliklar tufayli joriy etilgan karantin choralari davrida xodimlarga beriladigan imtiyoz va kafolatlar***

**13.19.** Hukumat yoki Maxsus komissiya tomonidan karantin e’lon qilinganda xodimga qisman haq to’langan holda Ish beruvchi va xodim o’rtasidagi kelishuv orqali belgilangan muddatga qisman to’lov bilan ta’til taqdim etiladi. Bunda xodimga tarif stavkasining (ish haqining) 2/3 (uchdan ikki) qismi miqdorida ish haqi to’lanadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 281-moddasi):

**13.19.1.** karantinga oid choralar amal qilishi davrida Ish beruvchi xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o’tkazadi;

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

Xodimning xohishiga ko’ra va Ish beruvchining roziligi bilan xodim vaqtinchalik uyda ishlashi uchun uy mehnati shartiga o’tkazilishi mumkin.

Uyda ishlash tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq xodim yashash joyi bo’yicha yoki unga yohud uning oila a’zolariga tegishli bo’lgan boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo’yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko’rsatish bo’yicha amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Masofaviy ishga o’tkazish yuzasidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritiladigan o’zgartirishlarda Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan shartlar bilan bir qatorda quyidagilar ko’rsatiladi:

Ish beruvchi va xodim o’rtasida elektron hujjat almashinuvi bo’yicha o’zaro aloqalar tartibi;

xodimning mehnat majburiyatlarini amalga oshirish uchun zarur bo’lgan jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish tartibi, agar tomonlar tarafidan xodimga tegishli jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish to’g’risidagi kelishuv mavjud bo’lsa;

Ish beruvchi bilan doimiy aloqalarini ta’minlash maqsadida xodimni aloqa vositalari bilan ta’minlash, shu jumladan Internet tarmog’idan foydalanish;

Ish beruvchi tomonidan xodimga berilgan jihozlar va texnikalarning xodimning aybi bilan buzilganda, yetkazilgan zararni xodim tomonidan Ish beruvchiga qoplab berish bilan bog’liq shartlar;

xodim o‘z mehnat vazifalarini bajarish uchun shaxsiy jihozlar va/yoki texnika vositalaridan, shuningdek aloqa vositalari, shu jumladan Internet tarmog‘idan foydalangan taqdirda xarajatlarni qoplash tartibi va shartlari:

xodim va Ish beruvchining zaruriy mehnat muhofazasi va mehnat sharoitlariga amal qilish bo‘yicha majburiyatlari;

xodimni ishlab chiqarish zaruriyati tug‘ilganda doimiy ish joyiga o‘tkazish shartlari.

**13.19.2.** xodimlarni ish faoliyatlari bilan bog‘liq turli yuqumli kasalliklarga chalinishlari mumkin bo‘lgan holatlar haqida ogohlantiruvchi ma‘lumotlar bilan ta‘minlaydi, stendlar, tarqatma materiallarni chop ettiradi;

**13.19.3.** Korxonada xodimlari o‘rtasida koronavirus infeksiyasi tarqalishi oldini olish maqsadida Ish beruvchi xodimlarni ish joylarida antesiptik va zarur sanitariya-gigienik vositalar, niqoblar bilan ta‘minlashni, kasallik uchun test tahlillarini topshirishni, yuqumli kasalliklarga qarshi vaksina bilan emlashni, shuningdek ish joylarini, oshxonani, yuvinish xonasini, hojatxonani, Korxonaga tegishli yotoqxonalarini, ishchilarni tashuvchi transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini Korxonada hisobidan amalga oshiradi.

**13.28.** Koronavirus pandemiyasi davrida xodimning asosiy mehnat ta‘tilini olish huquqini beruvchi ish stajini hisoblashda ish haqi saqlanmagan ta‘tilda bo‘lgan davr ham inobatga olinadi.

#### **XIV. MADANIY-MA‘RIFIY, JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOG‘LOMLASHTIRISH ISHLARI**

Tomonlar quyidagilarga kelishib oldidar:

**14.1.** Umumxalq va kasb bayramlari arafasida madaniy-ma‘rifiy va sport tadbirlarini o‘tkazish

**14.2. Madaniy-ma‘rifiy ishlarni yaxshilash uchun taraflar quyidagilarni o‘z zimmasiga oladilar:**

**14.2.1.** “Ma‘naviyat va ma‘rifat” xonasini tashkil etib, uni O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va Respublika ma‘naviyat va ma‘rifat markazi tavsiyalari asosida jihozlash, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlar, stend va texnik vositalar bilan ta‘minlash;

**14.2.2.** “Kitobxon” burchaklarini tashkil etish va “Eng yaxshi kitobxon” ko‘rik-tanlovini o‘tkazish;

**14.2.3.** Davlat dasturlarini bajarish doirasida taniqli fan, adabiyot va san‘at arboblari, adabiyotshunoslar, ishlab chiqarish ilg‘orlarini jalb etgan holda mehnatkashlar va yoshlar o‘rtasida, turli mavzularda mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar tashkil etish;

**14.2.4.** Korxonada balansidagi kutubxonalarni yanada rivojlantirish, ularni saqlab

turish, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash ishlarini o'tkazish, jihozlarini yangilash. Yangi adabiyotlar bilan to'ldirish, jamoat Tashkilotlari va jamg'armalarni jalb etgan holda, milliy g'oya va ma'naviy dunyoqarashni o'stirishga qaratilgan tadbirlar o'tkazish;

**14.2.5.** umumxalq va kasb bayramlarini, xususan "Kasaba uyushmalari kuni"ni nishonlash, bayram munosabati bilan kasb mahorati, sport musobaqalari va badiiy havaskorlik bo'yicha tanlov hamda tadbirlar uyushtirish;

**14.2.6.** bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdagi islohotlarning mazmun-mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini mehnatkashlarga atroflicha tushuntirish maqsadida har oyda "Ma'rifat soatlari"ni o'tkazib borish.

**14.3.** "O'zbekiston bo'ylab sayohat qil!" dasturi doirasida Ish beruvchi quyidagilarni o'z zimmasiga oladi:

a) respublikaning tarixiy shaharlariga va o'z hududlaridagi diqqatga sazovar joylarga sayohatlar uyushtirish maqsadida xodimlar uchun yiliga bir marotaba mahalliy sayohatga chiqish imkonini yaratish;

b) sayohat xarajatlarining bir qismini budjetdan tashqari jamg'armalari mablag'lari va qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan qoplab berish;

v) xodimlarga mehnat qonunchiligiga muvofiq ular uchun qulay bo'lgan vaqtda sayohat qilish va dam olish uchun ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi hisobidan dam olish kunlari (otgul) berish.

**14.4. O'zbekiston Respublikasining "Jismoniy tarbiya va sport to'g'risida"gi Qonuniga binoan xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida sog'lom turmush tarzini targ'ibot qilish maqsadida taraflar quyidagilarni o'z zimmasiga oladilar:**

**14.4.1.** jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanish uchun yetarli moddiy va boshqa sharoitlar yaratib berish (maxsus sport xonalarini ajratish) hamda mehnat jamoasida "xodimlar gimnastikasi" va "sport daqiqalari"ni joriy etish;

**14.4.2.** texnologiya, ishlab chiqarish va ish sharoitlaridan kelib chiqib, xodimlarga "xodimlar gimnastikasi" mashqlarini bajarish hamda ish vaqtiga kiritiladigan "sport daqiqalari" uchun maxsus tanaffuslarni belgilash;

**14.4.3.** ish vaqtidan so'ng tanlangan kunlarda (haftada kamida bir marta) rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shug'ullanishini tashkil qilish;

**14.4.4.** sport turlari bo'yicha musobaqalarni tizimli ravishda o'tkazishni, sportchilarning tuman, shahar, viloyat va respublika spartakiadalarida ishtirok etishi uchun sharoit yaratish, g'oliblarni taqdirlashni tashkil yetish;

**14.4.5.** korxonada balansida mavjud bo'lgan sport inshootlari, stadionlar, sport maydonchalari va bolalar sog'lomlashtirish oromgohi faoliyatini rivojlantirish.

Ta'mirlash ishlarini olib borish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, jihozlar va sport anjomlarini yangilash;

**14.4.6.** xodimlarni sport kiyimlari hamda sport anjomlari bilan ta'minlash, ularni sport tadbirlariga keng jalb etish;

**14.4.7.** O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasining "Jismoniy tarbiya va sport-sog'lomlashtirish boshqarmasi" unitar korxonasi bilan aloqalarni mustahkamlash.

## **XV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH**

**15.1.** Ma'muriyat va xodim o'rtasida mehnat majburiyatlarini bajarish, mehnat sharoitlari va ish haqini to'lashda yuzaga kelgan masalalar bo'yicha kelishmovchiliklarni bartaraf etish uchun ma'muriyat va kasaba uyushma qo'mitasidan teng asosda to'rt nafardan komissiya a'zosi vakilligi bilan mehnat nizolari komissiyasi tuziladi (Mehnat nizolari komissiyasi to'g'risidagi nizom).

**15.2.** Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tan olgan holda, mazkur jamoa shartnomasining bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarning oldini olish choralari ko'rishni o'z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o'zaro ishonch va hurmat bilan, O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi asosida hal etiladi.

**15.3.** Komissiyaning vakolat muddati jamoa shartnoma muddati yoki saylangan vakolatli organning muddati bilan belgilanadi.

**15.4.** Yakka tartibdagi mehnatga oid nizolar va ziddiyatlar ushbu muddat davomida paritet asosda tuzilgan ma'muriyat va kasaba uyushma qo'mitasidan to'rt nafardan 8 (sakkiz) nafardan iborat komissiya a'zolaridan tuzilgan mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xal etiladi.

**15.5.** Mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning faoliyati va ish yuritish tartibi qonun hujjatlari va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015-y., 20-66 s, 15.01.2015-y., 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boriladi.

**15.6.** Jamoaviy mehnat nizolari O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartibda hal etiladi.

## **XVI. IJTIMOY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI**

**16.1.** Ish beruvchi va Kasaba uyushma qo'mitasi o'zaro munosabatlarida ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o'zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillariga hamda O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, "Kasaba uyushmalari

to'g'risida"gi Qonuni va boshqa qonun hujjatlariga amal qiladilar.

**16.2.** Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar hamda Xalqaro mehnat Korxonaning konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga har tomonlama ko'maklashadi.

**16.3.** Kasaba uyushma qo'mitasi Ish beruvchi tomonidan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar, shuningdek mazkur Shartnoma talablariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini ish o'rinlarida amalga oshirish huquqiga ega. Ish beruvchi qonun buzilishlarini bartaraf etish to'g'risidagi taqdimnomalarni bir haftalik muddatda ko'rib chiqadi va ko'rib chiqadi natijalari haqida Kasaba uyushmasi qo'mitasini xabardor qiladi. (*O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 34-, 46-moddalari*).

**16.4.** Har oyda Mehnatga haq to'lash jamg'armasining 0,5 foizi miqdoridagi mablag'ni quyidagi maqsadlar uchun Kasaba uyushma qo'mitasi hisob raqamiga o'tkazish majburiyatini oladi. (*O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 18-moddasi*).

- birinchi bor turmush qurayotgan yosh oilalarga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini ikki barobarigacha miqdorda moddiy yordam ko'rsatish;

- xodimlarni ixtisoslashtirilgan davolash muassasalarida davolash va jarrohlik amaliyotini o'tkazish uchun O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini o'n barobarigacha miqdorida moddiy yordam ko'rsatish;

- shartnoma asosida sanatoriya yo'llanmalarini xarid qilish;

- korxonada xodimlarga pensiyaga chiqishi munosabati bilan korxonada namunali mehnat qilganliklari uchun qimmatbaho sovg'alar olish;

- xodim va uning yaqin qarindoshlari (ota-ona, turmush o'rtoq, farzand) vafot etganligi munosabati bilan oziq-ovqat mahsulotlari sotib olish uchun O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini ikki barobarigacha miqdorda moddiy yordam ko'rsatish;

- Jamiyat rivoji va faoliyatiga hissa qo'shgan va korxonada ko'p yillik ish stajiga ega bo'lgan sobiq xodimlarga (pensionerlarga) moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqib, tibbiy rehabilitatsiya xizmati ko'rsatishi uchun moddiy yordam ko'rsatish;

- Respublikamizning tarixiy shaharlariga turistik sayohatlar tashkil etish uchun yo'llanmalar xarid qilish;

- kam ta'minlangan va ko'p farzandli oilalarga, 18 yoshgacha nogiron farzandi bor oilalarga moddiy yordam ko'rsatish;
- korxonada ishchi-xodimlarining barcha birinchi sinfga boruvchi farzandlariga maktab o'quv qurollari hamda maktab formasi xarid qilish uchun kompensatsiya to'lash;
- korxonada ishchi-xodimlari va hisobda turgan pensionerlarga teatr hamda muzeylarga tashrif buyurish uchun biletlar xarid qilish;
- jamoa shartnomasi bajarilishi muhokamasi davomida o'zaro majburiyatlarni qabul qilish mobaynida tushadigan takliflar bo'yicha tuziladigan chora-tadbirlarni bajarish maqsadida;
- "Zakovat" intellektual o'yinini tashkil etish va ishtirokchilarni rag'batlantirish;
- Hukumat qarorlari bilan belgilangan bayram sanalarida korxonada ko'rik-tanlov, sport musobaqalari hamda boshqa turli tadbirlarni tashkil etish va ishtirokchilarni rag'batlantirish.

**16.5.** Ish beruvchi kasaba uyushma qo'mitasini korxonada yagona vakolatli organ sifatida va uning jamoa shartnomasini tuzish haqidagi xuquqini tan oladi.

**16.6.** Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasini korxonadagi barcha mehnatkashlarning manfaatlarini: ish haqi, sog'lig'i, huquqlari, ijtimoiy kafolatlari, ijtimoiy – madaniy va maishiy infratuzilmasi masalalari bo'yicha muzokaralarida yagona vakili sifatida tan oladi.

**16.7.** Ish beruvchi ishchilarning roziligi bilan ixtiyoriy ravishda korxonaning buxgalteriya bo'limi orqali ish haqining 1 foizi miqdorida kasaba uyushmasi a'zolik badallarini yig'ish tizimini tashkil etilishini ta'minlaydi, ularni kasaba uyushma qo'mitasi hisob raqamiga - 70% miqdorida va viloyat kasaba uyushma tashkiloti hisob raqamiga - oyiga 30% miqdorida o'tkazadi.

-a'zolik badallari bir oy muddatdan ortiq vaqt mobaynida o'tkazilmagan taqdirda, aybdor mansabdor shaxsga nisbatan intizomiy chora ko'rilishini kafolatlaydi.

- buxgalteriya orqali ushlab qolingan kasaba uyushmasiga a'zolik badallarini budjet va budjetdan tashqari fondlarga majburiy to'lovlarni to'lash bilan bir vaqtda kasaba uyushmasi tashkilotiga o'tkazib beriladi.

**16.8.** O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2012-yil 15-martda 2342-raqam bilan ro'xatga olingan "Xo'jalik yurituvchi subyektlarning bank hisobvaraqlaridan pul mablag'larini hisobdan chiqarish tartibi to'g'risidagi yo'riqnoma"ga binoan Korxonada hisobvarag'ida mablag' yetarli bo'lmagan hollarda

kasaba uyushmasiga a'zolik badallari ijro to'lov hujjatlari bo'yicha proporsiya asosida hisobdan chiqariladigan mablag'lar qatoriga kiritiladi.

**16.9.** Ish beruvchi kasaba uyushma qo'mitasiga egallab turgan xizmat xonalarini barcha jihozlari bilan hamda majlislar zalini kasaba uyushma a'zolari ishtirokida yig'ilishlar utkazish uchun bepul foydalanishga beradi. Kasaba uyushma qo'mitasini haydovchi bilan bepul avtotransport vositasi, unga yoqilg'i va texnik xizmat ko'rsatish, ta'mirlash, aloqa vositalari, orgtexnika bilan ta'minlaydi.

#### **16.10. Ish beruvchi:**

a) jamoa shartnomasiga kirmagan ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy masalalar bo'yicha qarorlar qabul qilishdan avval Kasaba uyushma qo'mitasi bilan oldindan kelishib olish;

b) Kasaba uyushma qo'mitasi talab qilganda unga mehnat hamda Korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq masalalar yuzasidan ma'lumotlar taqdim etish majburiyatini oladi.

**16.11.** Ish beruvchi kasaba uyushma qo'mitasining mehnat va kasaba uyushmalari to'g'risidagi qonun hujjatlaridagi buzilishlarni bartaraf etish to'g'risidagi taqdimnomasini ko'rib chiqadi va bir oy muddatda ko'rib chiqish natijalari to'g'risida kasaba uyushma qo'mitasiga xabar beradi. Kasaba uyushma qo'mitasi statistik hisobotlar doirasida ma'muriyatdan mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish bilan bog'liq masalalar bo'yicha bepul ma'lumot olish huquqiga ega.

**16.12.** "Farg'onaazot" aksiyadorlik jamiyatining ishlab chiqarish ishlaridan ozod qilinmagan sex qo'mitalari raislari va kasaba uyushma qo'mitasi a'zolariga jamoa manfaatlari uchun jamoat ishlarini bajarish uchun o'rtacha ish haqi saqlanib qolgan holda bo'sh vaqt (haftasiga 3 soat), shuningdek, kasaba uyushmalarida o'qitish uchun ularga qisqa muddatli (yiliga 10 kun) kun beriladi. Kasaba uyushmalarining organlariga saylangan a'zolari kasaba uyushmalari tomonidan chaqiriladigan qurultoylar, konferensiyalar, shuningdek ularning plenumlari va Rayosatlarida delegat sifatida qatnashganliklari uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda ishlab chiqarish ishlaridan ozod qilinadilar.

#### **16.13. Kasaba uyushma qo'mitasi:**

a) Korxonada ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish dasturlarining bajarilishiga ko'maklashish, bu borada xodimlar tashabbusi va ijodiyotini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish;

b) qo'llanilayotgan mehnatga haq to'lash tizimlari, ish haqi to'lanishi, jamoa shartnomasi bo'yicha qo'shimcha to'lovlar berilishi to'g'riligini, shuningdek mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tadbirlar bajarilishini nazorat qilish;

v) mehnat to'g'risidagi qonunlar ijrosini nazorat qilish, xodimlar huquqiy savodxonligini yuksaltirishga ko'maklashish;

g) kasaba uyushmasi a'zolarining mehnat qilish huquqini himoya qilish;

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

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

j) Korxonadagi mehnat va maishiy sharoitlar ahvoli bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

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

i) turli tanlovlar, sport musobaqalari g'oliblarini taqdirlash uchun rag'batlantiruvchi sovg'alar va mukofotlar ta'sis etish;

k) kasaba uyushmalari Federatsiyasining "Ishonch", "Ishonch-Doverie" gazetalari obunani ta'minlash majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

**16.4.** Ishdan ozod qilingan kasaba uyushma xodimlariga korxonada ishchi-xodimlariga amal qiladigan korxonada hisobidan barcha rag'batlantirish to'lovlari amalga oshiriladi:

**16.14.1.** ish stajiga ustama haq "Ish stajiga ustama haq to'lash to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq hisoblanadi (to'lov turi 102);

**16.14.2.** Kasaba uyushma qo'mitasi mutaxassislariga ustama haq "Farg'onaazot" AJning tarkibiy bo'linmalari muhandis-texnik ishchilariga nisbatan lavozim okladiga qo'shimcha rag'batlantirish to'g'risida"gi Nizomga muvofiq hisoblanadi (to'lov turi 170);

**16.14.3.** Kasaba uyushma qo'mitasi raisi, rais o'rinbosariga nisbatan ustama haq "Farg'onaazot" AJning tarkibiy bo'linmalari rahbarlariga nisbatan lavozim okladiga qo'shimcha rag'batlantirish to'g'risida"gi Nizomga muvofiq hisoblanadi (to'lov turi 171);

**16.14.4.** 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunalari mehnat qilganlarni rag'batlantirish "Korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunalari mehnat qilgan xodimlarni rag'batlantirish to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq hisoblanadi (to'lov turi 215);



**16.14.5.** Yubiley sanasi to‘lganlarni rag‘batlantirish “Xodimlarini tug‘ilgan kundan boshlab 50 va 60 yosh yubiley sanalariga to‘lganlik munosabati bilan xodimlarni rag‘batlantirish to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq hisoblanadi (217-sonli to‘lov turi);;

**16.14.6.** Pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingayotgan xodimlarni rag‘batlantirish “Farg‘onaazot” AJ xodimlarini pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda rag‘batlantirish to‘g‘risidagi Nizom”ga muvofiq hisoblanadi (216-sonli to‘lov turi);

**16.14.7.** Ishdan ozod etilgan kasaba uyushma qo‘mitasining xodimlariga korxonada hisobidan kasaba uyushma qo‘mitasining shtat jadvalida belgilangan lavozim okladidan tashqari bo‘lgan rag‘batlantiruvchi to‘lovlarni amalga oshiriladi.

**16.15.** Xodim kasaba uyushma qo‘mitasi raisligiga saylanishi munosabati ishdan ozod etilganda uning vakant lavozimiga ishga kabul qilingan shaxs bilan saylov vakolati davriga muddatli mehnat shartnomasi tuziladi.

**16.16.** Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuniga binoan kasaba uyushmalari organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning saylov vakolatlari tugaganidan so‘ng avvalgi ishi (lavozimi)ni berish, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmagan taqdirda esa shu Korxonada yoki xodimning roziligi bilan boshqa Korxonada avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berish majburiyatini oladi.

**16.17.** Ish beruvchi tashabbusi bilan vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlarini, kasaba uyushma xodimlarini saylov muddati tugagandan keyin ikki yil davomida mehnat shartnomasini bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi. Bundan quyidagi holatlar mustasno: korxonada tugatilishi, xodimning qonunga zid ravishdagi harakatlari (Uzbekiston Respublikasi kasaba uyushmalari to‘g‘risidagi konuning 17 – moddasi).

Ish beruvchi tashabbusi bilan vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlarni saylov vakolatlari tugaganidan keyin ikki yil davomida mehnat shartnomasini bekor qilishga, mahalliy mehnat organlarining oldindan roziligini olmay turib yo‘l qo‘yilmaydi (Uzbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 44 – moddasi).

**16.18.** Mehnat nizolari bo‘yicha komissiya a‘zolari va mehnat muhofazasi bo‘yicha jamoatchilik vakillari mehnat jamoasi vakolatli organi a‘zolariga tenglashtiriladi. Ularga mazkur jamoa shartnomasi va O‘zbekiston Respublikasi kasaba uyushmalari, mehnat qonunchiligida ko‘rsatilgan kafolatlar va huquqlar beriladi.

**16.19.** Xalkaro Mehnat Tashkilotining “Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida”gi 135-Konvensiya hamda “Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillar

to'g'risidagi Nizom"ning (Uzbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1995-yil 18-dekabrda 196-rakam bilan ro'yxatga olingan) 12-chi bandiga muvofiq mazkur Shartnomani bajarish maqsadida quyidagi toifadagi xodimlar Mehnatkashlar vakili deb tan olinadi:

- a) kasaba uyushmasi organiga saylanadigan a'zolari;
- b) mehnat muhofazasi buo'icha vakillar;
- v) mehnat nizolari bo'yicha komissiya a'zolari.

**16.20.** Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan xodimlar vakillariga intizomiy jazo choralarini qo'llash, ular bilan Ish beruvchi tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish amallari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida, O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunida hamda Xalqaro mehnat Korxonaning "Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida"gi 135-Konvensiyasida nazarda tutilgan cheklovlarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

**16.21.** Korxonada Korxonaning Xalqaro Mehnat "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-sonli Konvensiyasi talablariga og'ishmay rioya etiladi.

**16.22.** Korxonada xodimlari uchun O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni mazmunini yoritish bo'yicha o'quv tadbirlari o'tkazib boriladi.

## **XVII. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH**

**17.1.** Kasaba uyushmasi qo'mitasi manfaatlari u tomonidan ifoda etilayotgan xodimlar nomidan Ish beruvchi bilan jamoa muzokaralarini olib borishga, jamoa shartnomasini tuzishga bo'lgan ustuvor huquqqa ega, shuningdek uning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi. (*O'zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunining 29- va 34-moddalari*).

**17.2.** Ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi jamoa shartnomasi bo'yicha o'z zimmlariga olgan o'zaro majburiyatlarning bajarilishi ustidan kundalik nazoratni ta'minlash majburiyatini oladilar.

**17.3.** Taraflar yilda ikki marotaba mazkur Shartnoma bajarilishi yuzasidan tekshiruv o'tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining konferensiyasida muhokama qilishni o'z zimmlariga oladilar. Bunda, jamoa shartnomasi bajarilishining yil yakunlari hisobot yilidan keyingi yilning 1 aprelidan kechiktirmay ko'rib chiqiladi.

**17.4.** Mehnat jamoasining konferensiyasida Ish beruvchining Korxonada xodimlarining majburiy mehnatga jalb qilinmasligiga oid majburiyatlari to'liq bajarilishi yuzasidan hisoboti eshitiladi.

**17.5.** Jamoa shartnomasi konferensiyada qabul qilingan kundan boshlab kuchga kiradi va yangi shartnoma qabul qilingunga qadar amal qiladi.

**17.6.** Ish beruvchi ushbu shartnomaning nusxalarini zavod boshqarmasining barcha bo'limlari va "Farg'onaazot" AJ tarkibiy bo'linmalariga taqdim etish majburiyatini oladi.

**17.7.** Ushbu jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida ishlab chiqarish ehtiyojiga qarab, tomonlarning kelishuvi bilan ayrim bandlarga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilishi mumkin, lekin xodimlarga nisbatan ilgari qabul qilingan majburiyatlarni yomonlashtirishga yo'l qo'yilmaydi.

**17.8.** Kasaba uyushma qo'mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma'qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)dan oldin uning loyihasini jamoatchilik ekspertizasidan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadi.

**17.9.** Mazkur Shartnoma imzolangandan so'ng, taraflar uni ro'yxatdan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadilar.

**17.10.** Mazkur Shartnoma imzolangandan so'ng, tomonlar uning bajarilishi bo'yicha tadbirlar rejasi, mas'ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

**17.11.** Shartnomaning amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o'zgartirish va qo'shimchalar qo'shimcha kelishuv ko'rinishida bo'lgan alohida hujjatlar (qo'shma qaror) bilan rasmiylashtiriladi va mazkur Shartnomaning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

**17.12.** Shartnomaning ilovalari uning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

## **XVIII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOGBARLIK**

**18.1.** Ish beruvchi ushbu Shartnoma shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, Kasaba uyushma qo'mitasi ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to'g'risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko'rib chiqiladi. Ish beruvchi Kasaba uyushma qo'mitasining ushbu talablarini qanoatlantirishni rad qilgan yoki belgilangan muddatda kelishuvga erishilmagan taqdirda, kelishmovchiliklar qonunchilikka muvofiq ko'rib chiqiladi. (*O'zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunining 46-moddasi*).

**18.2.** Kasaba uyushma qo'mitasi ham o'z navbatida aybdor qo'mita a'zolariga nisbatan tarmoq kasaba uyushma Ustaviga muvofiq a'zolikdan chiqarishgacha bo'lgan chora ko'radi.

**18.3.** Taraflardan birining ushbu Shartnoma shartlarini bajarmaganligi yoki lozim darajada bajarmaganligi to'g'risidagi taqdimnomalari ikkinchi taraf tomonidan ikki hafta ichida ko'rib chiqiladi.

**18.4.** Shartnoma majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida hamda mazkur Shartnomada belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

**18.5.** Kasaba uyushma qo‘mitasining raisi xodimlar tomonidan mehnat qonunchiligini buzgan va jamoa shartnomasi doirasida majburiyatlarini bajarmagan taqdirda, ish beruvchiga mehnat shartnomasini bekor qilishgacha bo‘lgan intizomiy chora ko‘rish to‘g‘risida taklif kiritishga haqli.

## MUNDARIJA

T/r.	BO'LIMLAR
<b>I.</b>	<b>UMUMIY QOIDALAR</b>
<b>II.</b>	<b>ISHLAB CHIQRISH VA IQTISODIY FAOLIYAT</b>
<b>III.</b>	<b>MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI</b>
<b>IV.</b>	<b>ISH VAQTI VA DAM OLIH VAQTI</b>
<b>V.</b>	<b>MEHNATGA HAQ TO'LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI</b>
<b>VI.</b>	<b>MEHNAT INTIZOMI</b>
<b>VII.</b>	<b>MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI</b>
<b>VIII.</b>	<b>MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIYENASI</b>
<b>IX.</b>	<b>XODIMLARNI KASBGA TAYYORLASH, QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH. ISHNI TA'LIM BILAN BIRGA OLIB BORUVCHI XODIMLAR UCHUN KAFOLATLAR VA KOMPENSATSIYALAR</b>
<b>X.</b>	<b>AYOLLARNING OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR</b>
<b>XI.</b>	<b>YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR</b>
<b>XII.</b>	<b>AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI</b>
<b>XIII.</b>	<b>QO'SHIMCHA IJTIMOIIY SUG'URTA. IJTIMOIIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR</b>
<b>XIV.</b>	<b>MADANIY-MA'RIFIY, JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOG'LOMLASHTIRISH ISHLARI</b>
<b>XV.</b>	<b>MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH</b>
<b>XVI.</b>	<b>IJTIMOIIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI</b>
<b>XVII.</b>	<b>JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH</b>
<b>XVIII.</b>	<b>JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK</b>
	<b>JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALARNING TAVSIYAVIY RO'YXATI</b>

**Одобен на конференции  
трудового коллектива  
«27» апреля 2023 г.  
Протокол № 3**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «FARG`ONAAZOT»  
НА 2023 – 2025 гг.**

**На основании решения конференции трудового коллектива  
коллективный договор подписали:**

**РАБОТОДАТЕЛЬ:  
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ  
АО «FARG`ONAAZOT»**

**МАННОНОВ Д. Э.**

**«27» апреля 2023 г.**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ  
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА  
АО «FARG`ONAAZOT»**

**АБДУВОХИДОВ И.Р.**

**«27» апреля 2023 г.**

**При подписании коллективного договора присутствовали члены  
комиссии по социально-трудовым вопросам:**

### **Представители работодателя**

- 1. Абдурахмонов Ф.А.**
- 2. Кадиржанов С.Р.**
- 3. Махкамова Н.У.**
- 4. Рахмонов К.А.**
- 5. Махмудов Я.Ш.**
- 6. Мухторова М.Ж.**

### **Представители работников**

- 1. Шин В.И.**
- 2. Иминбаева Н.А.**
- 3. Эргашев Б.С.**
- 4. Сиддиков С.А.**
- 5. Искандаров Х.А.**
- 6. Аюбжонова Ш.А.**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор (далее «Договор») является правовым актом о труде, регулирующим индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в АО «Farg'onaazot» (далее «Предприятие»).

Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице председателя правления (далее «Работодатель»);
- работники в лице председателя профкома (далее «Профсоюзный комитет»).

**1.2.** Договор вступает в силу с 01 мая 2023года и действует в течение 2023-2025 годов. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополняют действующий.

**1.3.** Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и всех работников предприятия, работающих по трудовому договору, включая совместителей и лиц, принятых на работу после вступления его в силу.

В случаях, предусмотренных настоящим Договором, отдельные его положения распространяются также:

- на членов семьи работника;
- на лиц, прекративших трудовые отношения в связи с уходом на пенсию;
- на штатных работников Профсоюзного комитета;
- на бывших работников, пострадавших в результате увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
- на нетрудоспособных лиц, состоявших на иждивении умершего работника, и имеющих право на возмещение вреда в связи с его смертью в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей;
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

**1.4.** Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

**1.5.** Во всех ссылках на трудовое законодательство и иные правовые акты о труде имеется ввиду их редакция на момент заключения настоящего Договора.

**1.6.** Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными актами всех работников предприятия, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность

содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственные издания и др.).

## **II. ПРОИЗВОДСТВЕННО - ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**2.1.** Стороны признают, что добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей является основой благосостояния работников.

**2.2.** В соответствии со «Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы», Стороны договорились осуществлять мероприятия, направленные на сокращение производственных затрат, снижение себестоимости продукции и недопущение репутационных рисков за счет:

- проведения активной инвестиционной политики, направленной на модернизацию, техническое и технологическое обновление производства, реализацию проектов производственной, транспортно-коммуникационной и социальной инфраструктуры;

- освоения выпуска принципиально новых видов продукции (работ, услуг) и технологий, обеспечения на этой основе конкурентоспособности товаров и услуг на внешних и внутренних рынках;

- сокращения энергоемкости и ресурсоемкости, широкого внедрения в производство энергосберегающих технологий, расширения использования возобновляемых источников энергии, повышения производительности труда;

- проявления должной осмотрительности при выборе организаций, поставляющих сырье, материалы и комплектующие, с точки зрения соблюдения ими основополагающих принципов и прав в сфере труда (право на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, запрещение детского и принудительного труда, принципы равной оплаты трудящихся мужчин и женщин за труд равной ценности и недискриминации в трудовых отношениях);

- реализации гибкой ценовой политики;

- оптимизации управлений, отделов и служб, дублирующих друг друга.

**2.3. Для улучшения деятельности предприятия Работодатель обязуется:**

а) добиваться успешной деятельности предприятия, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональное мастерство работников, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

б) своевременно обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

в) создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;



г) систематически информировать трудовой коллектив о выполнении производственной программы, финансовом положении и использовании прибыли предприятия;

д) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на предприятии, а при необходимости – в образовательных учреждениях;

е) создавать условия для эффективной организации домашнего труда, предусматривающие предоставление и техническое обслуживание необходимого оборудования, обеспечение инструментами, принадлежностями, материалами и полуфабрикатами, обязательное обучение домохозяйств правилам техники безопасности и другие меры;

ж) предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Узбекистан, иными законами, учредительными документами предприятия, коллективными соглашениями, настоящим Договором;

з) сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать взаимные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

и) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении предприятием в различных формах, не противоречащих действующему законодательству;

к) включить представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления предприятием, а также в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

л) развивать рационализаторскую работу;

м) поощрять работников, способствующих повышению эффективности работы предприятия, экономии сырья, материалов, энергетических и других ресурсов;

н) беспрепятственно допускать представителей профсоюзов всех уровней на рабочие места для выполнения своих уставных задач;

о) обеспечить выполнение мероприятий гражданской защиты по обучению работников действиям в чрезвычайных ситуациях;

п) обеспечить выполнение мероприятий по охране окружающей среды;

р) полностью соблюдать на предприятии Указ Президента Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года № УП-5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» и постановление Кабинета Министров

Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан»;

#### **2.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

а) представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

б) обеспечить эффективное функционирование в интересах предприятия и работников представителей Профсоюзного комитета, избранных в органы управления предприятия (коллегия и т. д.), а также входящих в состав комиссий по принятию решений, связанных с социально-экономическими интересами работников;

в) способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами, в том числе развитием трудового соревнования среди работников, повышением эффективности их труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения передовиков;

г) вносить предложения Работодателю по проведению коллективных переговоров по таким вопросам, как совершенствование форм и систем оплаты труда, управление предприятием, введение дополнительных льгот (гарантий) в коллективный договор исходя из интересов работников и с учетом финансовых возможностей предприятия, принятие текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

д) содействовать участию работников в рационализаторстве и изобретательстве;

е) участвовать в мониторинге участия предприятия в реализации приоритетных программ модернизации и обновления страны, построения демократического правового государства и гражданского общества;

ж) участвовать в отраслевом смотре-конкурсе на лучшую первичную профсоюзную организацию по экономии электрической энергии и топливно-энергетических ресурсов;

з) инициировать участие в отраслевых конкурсах;

и) проводить общественный контроль за соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов о труде;

к) содействовать соблюдению на предприятии Указа Президента Республики Узбекистан от 30 июля 2019 года № УП-5775 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия торговле людьми и принудительному труду» и постановление Кабинета Министров

Республики Узбекистан от 10 мая 2018 года № 349 «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан»;

л) своевременно рассматривать представление работодателя касательно дачи согласия на прекращение трудового договора по инициативе работодателя;

м) рассматривать информацию работодателя об изменении условий труда, а также о предстоящем массовом высвобождении работников и вносить работодателю предложения по смягчению последствий данных мероприятий.

### **2.5. Работники обязуются:**

а) добросовестно и неукоснительно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и качественно выполнять законные распоряжения и приказы Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

б) способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции (работ, услуг), росту производительности труда, экономии ресурсов, использовать передовой опыт коллег по производству;

в) при наличии соответствующего акта Президента Республики Узбекистан или решения Кабинета Министров Республики Узбекистан участвовать в целевых всенародных хашарах, проводимых в преддверии праздников «Навруз» и «Мустакиллик»;

г) соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу АО «Farg'onaazot».

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.**

**3.1.** Индивидуальные трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

**3.2.** В случаях и порядке, установленных законодательством или иными правовыми актами о труде либо уставом (положением) предприятия, индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными государственными органами;

выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;

согласия обоих родителей или одного из родителей (лица, заменяющего родителей);

принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор;

признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями (статья 26 Трудового кодекса).

**3.3.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, в том числе Генеральным соглашением, отраслевым (тарифным), территориальным соглашениями и настоящим Договором.

**3.4.** С лицами, принятыми на работу, проводится ознакомительная беседа в Профсоюзном комитете, в ходе которой им предоставляется информация о профессиональном союзе. При изъявлении желания вступить в профсоюз у работника принимается заявление на вступление.

**3.5.** Работодатель обеспечивает обязательную регистрацию заключения, прекращения и изменения трудовых договоров в межведомственном аппаратно-программном комплексе “Единая национальная система труда” в порядке, определенном законодательством.

**3.6.** Работодатель обязуется обеспечить полную занятость и использование работающих на предприятии в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором (контрактом).

**3.7.** Работодатель имеет право на изменение условий труда в случае, если такие изменения predeterminedены изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекшими изменение численности работников или изменение характера работ.

**3.8.** Работодатель обязуется обеспечить резервирование рабочих мест, используя образовавшиеся вакантные места на предприятии для трудоустройства, не превышая установленную предельную штатную численность в соответствии с утверждённой организационной структурой предприятия.

**3.9.** Работодатель имеет право досрочно прекратить трудовой договор согласно действующего трудового законодательства Республики Узбекистан, а также в случаях, указанных в правилах внутреннего трудового распорядка.

**3.10.** Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя (кроме случаев, предусмотренных в законодательством Республики Узбекистан) производится только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

Письменное представление по данному вопросу должностного лица,

обладающего правом прекращения трудового договора, рассматривается Профсоюзным комитетом на основе “Порядка рассмотрения в профсоюзном органе представления работодателя”, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Узбекистана №2-11 от 19 апреля 2016 года.

**3.11.** Работник по своей инициативе вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив об этом администрацию за две календарные недели. За работником остается право отзыва в этот срок заявления об увольнении. Если по истечению срока предупреждения трудовой договор с работником еще не был прекращен и трудовые отношения продолжаются, то заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается.

**3.12.** В соответствии со статьей 235 Трудового кодекса Республики Узбекистан при прекращении трудового договора работник вправе не только получить компенсацию за дни неиспользованного отпуска, но и использовать его в натуральном виде, кроме работников с кем трудовой договор прекращается за их виновные действия (пунктов 4,5 части второй статьи 161 Трудового кодекса Республики Узбекистан). При этом вначале определяется дата прекращения трудового договора, затем продолжительность неиспользованного отпуска и далее определяется дата прекращения трудового договора, с учетом отпуска предоставленного работнику в натуральном виде. Работник вправе отозвать свое заявление о прекращении трудового договора до дня начала его трудового отпуска.

**3.13.** Временный перевод работников на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных факторов работу по состоянию здоровья (согласно медицинского заключения), а также временный перевод на аналогичную работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, осуществляется в соответствии со статьёй 364, 394 и 395 Трудового Кодекса Республики Узбекистан (статья 142 Трудового Кодекса Республики Узбекистан).

**3.14.** Помимо случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса Республики Узбекистан просьба работника о временном переводе на другую работу по уважительной причине подлежит удовлетворению Работодателем, при наличии вакансии и наличии следующих уважительных причин:

**3.14.1.** необходимость ухода за больным членом семьи,

**3.14.2.** совмещение работы с обучением,

**3.14.3.** необходимость ухода за членом семьи с инвалидностью в период

обострения хронических заболеваний;

**3.14.4.** Период такого перевода работника на другую работу, не могут превышать совокупно 60 календарных дней в течение одного календарного года.

**3.14.5.** Оплата труда при таком переводе в первые две недели производится по прежней работе. По истечении двух недель оплата производится по фактически выполняемой работе.

**3.15.** Работник может быть временно переведен на другую работу без его согласия, по инициативе Работодателя в связи с производственной необходимостью или простоем, если такой перевод не противопоказан работнику по состоянию здоровья согласно медицинского заключения (ВКК).

**3.16.** Помимо случаев, приведенных в части 2 ст.145 Трудового кодекса Республики Узбекистан производственной необходимостью для временного перевода работника на другую работу по инициативе работодателя может являться необходимость выполнения срочных и неотложных работ, связанных:

**3.16.1.** с непредвиденным ростом объема производства;

**3.16.2.** с периодом перезаключения договора аутсорсинга со сторонней организацией;

**3.16.3.** с получением срочных государственных заказов;

**3.16.4.** предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;

**3.16.5.** предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

**3.16.6.** в случаях высвобождения ангаров и складов от складированной готовой продукции;

**3.16.7.** для замещения отсутствующего работника;

**3.16.8.** при простое не по вине работника.

**3.16.9.** Периоды перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно 60 календарных дней в течение одного календарного года.

**3.16.10.** Оплата труда при временном переводе работника на другую работу по инициативе Работодателя производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы (статья 145 Трудового Кодекса Республики Узбекистан).

**3.17.** При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнении им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, а также в случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), вводимой в порядке,

установленном законодательством, на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других опасных для человека инфекционных заболеваний, Работодатель вправе не допускать его к работе. В период отстранения от работы, работнику не начисляется заработная плата, а также другие поощрительные выплаты.

**3.18.** Работодатель не менее чем за два месяца предоставляет Профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения.

**3.19.** Работодателю предоставляется право продлевать срок уведомления о прекращении трудового договора в связи с сокращением штатов с материально – ответственными лицами на период проведения приема – передачи материальных ценностей по акту; а также с работниками, привлеченными для выполнения особо – важных работ на период их проведения

**3.20.** Работодатель обязуется организовать переподготовку и переобучение работников, подпадающих высвобождению в связи с сокращением численности (штата).

**3.21.** При сокращении численности будут предусмотрены следующие меры для смягчения последствий высвобождения работников:

а) ограничение количества совместителей, временных работников, запрещение совмещения профессий, передача коллективу работ, выполняемых по договорам гражданско-правового характера;

б) осуществление добровольного ухода работников (в период действия предупреждения) по соглашению сторон с выплатой соразмерной денежной компенсации, соответствующей сроку предупреждения. В этом случае основание прекращения трудового договора не изменится;

в) в течение срока предупреждения о сокращении численности, работнику предоставляется право не выходить на работу (для трудоустройства) не менее одного дня в неделю, с сохранением заработной платы за это время.

**3.22.** В случае, если при рассмотрении вопроса о прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) определено, что работники обладают равной квалификацией и производительностью труда и не имеют друг перед другом преимущественное право или предпочтения в оставлении на работе в соответствии с частями первой и второй 167 статьи Трудового кодекса Республики Узбекистан, то могут учитываться следующие обстоятельства, при

наличии которых отдается предпочтение в оставлении их на работе:

- а) лица, трудоустроенные на предприятие по приглашению Работодателя;
- б) работникам, имеющим двух или более иждивенцев;
- в) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- г) работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии;
- д) работникам, повышающим свою квалификацию по соответствующей специальности в высших специальных учебных заведениях и лицам, окончившим высшие и средние специальные учебные заведения в течение двух лет после окончания учебы, при условии работы по специальности;
- е) лицам, обучившимся по контракту за счет АО «Farg'onaazot»;
- ж) лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;
- з) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, и другим приравненным к ним лицам;
- и) инвалидам войны и приравненным к ним лицам, участникам войны;
- к) пред пенсионный возраст.

**3.23.** В целях смягчения последствий потери работником работы, на предприятии выплачивается единовременная денежная выплата (выходное пособие) при прекращении трудового договора в соответствии со ст.173 Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующих размерах:

- для работников, имеющих стаж работы до трех лет – 50% от среднего месячного заработка;
- для работников, имеющих стаж работы от трех до пяти лет - 75% от среднего месячного заработка;
- для работников, имеющих стаж работы от пяти до десяти лет - 100% от среднего месячного заработка;
- для работников, имеющих стаж работы от десяти до пятнадцати лет - 150% от среднего месячного заработка;
- для работников, имеющих стаж работы свыше пятнадцати лет - 200% от среднего месячного заработка.

**3.24.** Для определения стажа работы и выплаты выходного пособия, в зачет принимается весь период работы в АО «Farg'onaazot» и других предприятиях входящих в состав АО «Узкимёсаноат». Для определения стажа работы и выплаты выходного пособия медицинского персонала (врач, медсестра, санитарка и пр.) Лечебно – оздоровительного диагностического цеха в зачет принимается весь период работы в учреждениях здравоохранения.



**3.25.** В случае прекращения с работником трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника, выплата выходного пособия не предусматривается.

**3.26.** В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан № УП – 3706 от 05.01.2006г. и Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 4 от 11.01.2006г. работодатель обязуется обеспечить работников, занятым надомным трудом, следующие гарантии:

- обеспечить надомников сырьем и материалами, необходимыми для выполнения заказов на дому не реже двух раз в месяц;
- забирать на дому готовые изделия не реже двух раз в месяц;
- компенсировать расходы надомника за электроэнергию при изготовлении заказа на электрической швейной машине;
- возмещать амортизацию имущества (швейной машины), принадлежащего надомнику, используемого для изготовления заказа;
- обеспечить надомника образцами лекал для раскроя изделий, или технологией раскроя, с указанием размера изделия для кроя, способ обработки швов, размера швов и размера изделия в готовом виде.

**3.27.** Профсоюзный комитет имеет право принимать участие в решении вопросов обеспечения занятости, защиты высвобождаемых работников, а также иных вопросов защиты социально-экономических прав и интересов работников на предприятии. *(Ст.27 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»)*.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** В соответствии со статьей 200 Трудового кодекса Республики Узбекистан рабочее время фиксируется с использованием аппаратно – программных средств на базе СКУД (FaceID), с применением следующей продолжительности рабочей недели:

**4.1.1.** для работников, занятых на работах с нормальными условиями труда – не более 40 часов;

**4.1.2.** для отдельной категории работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда – не более 36 часов (ст.477);

**4.1.3.** для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов (ст.416);

**4.1.4.** для работников с инвалидностью - не более 36 часов (ст.427)

**4.1.5.** для медицинских работников ЛОДЦ:

- 40 часов в неделю – младший медицинский персонал (санитарки, сестры-хозяйки), и административно-хозяйственный персонал;

- 36 часов в неделю (поликлиника, хирургическое, терапевтическое, реабилитационное отделение, приемное отделение – врачи, средний мед. персонал);
- 33 часа в неделю (реанимационное отделение – врачи, средний мед. персонал);
- 30 часов в неделю (врач рентгенолог, рентген-лаборант).

**4.2.** Руководствуясь статьёй 199 Трудового кодекса Республики Узбекистан на предприятии для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда применяется суммированный учет рабочего времени, с соблюдением нормы рабочих часов за отчетный год.

**4.3.** В связи с производственной необходимостью графики сменности могут быть изменены. Изменение режима работы оформляется приказом работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом, изменение графика сменности или режима работы подменной единицы - оформляется распоряжением начальника цеха.

**4.4.** На рабочих местах, где предусмотрен перерыв на обед, его продолжительность устанавливается 60 минут.

**4.5.** Начальники структурных подразделений, а также работники с вредными и неблагоприятными условиями труда согласно аттестации рабочих мест, обязаны соблюдать установленную годовую норму рабочих часов, утверждаемую Министерством занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан.

**4.6.** Для недопущения переработки часов по сравнению с годовой нормой рабочих часов, в соответствии со статьёй 199 Трудового Кодекса Республики Узбекистан руководители структурных подразделений обязаны предоставлять работникам дополнительные выходные дни, используя на рабочем месте подменную единицу.

**4.7.** При отсутствии подменной единицы (вакансия, стажер, болезнь, трудовой отпуск или другие причины, предусмотренные законодательством о труде) в течение календарного месяца, работнику предоставляются неоплачиваемые отгулы в другой день (дополнительный день отдыха). При этом оплата производится в одинарном размере от часовой тарифной ставки (должностного оклада) по штатному расписанию.

**4.8.** Ответственность за правильное использование подменных единиц несет руководитель структурного подразделения и специалист (техник, экономист) по труду, применяя суммированный учет рабочего времени. При допущении часов переработки по итогам календарного года, данному работнику часы переработки

оплачиваются в одинарном размере от часовой тарифной ставки (должностного оклада) по штатному расписанию, а в отношении начальника структурного подразделения и специалиста (техника, экономиста) по труду применяются меры дисциплинарного наказания.

**4.9.** При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем на предприятии является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

**4.10.** Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия.

Перечень заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или ее отдельных структурных подразделений, включает:

а) выполнение срочных заданий вышестоящей организации, а также органов государственной власти и управления в пределах их компетенции;

б) предотвращение или ликвидация последствий стихийного бедствия, производственной аварии;

в) предотвращение несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

г) в период подготовки и сдачи бухгалтерского баланса;

д) в период проведения проверок финансово-хозяйственной деятельности;

е) в целях выполнения планов и заданий, установленных для предприятия;

ж) в период подведения итогов деятельности предприятия за отчетный период, подготовки и сдачи статистической отчетности в установленные сроки;

з) для проведения ремонта (капитального, остановочного и др.).

**4.11.** Привлечение работников к работе в их выходные дни производится с соблюдением ограничений, установленных статьёй 396, 417 и 428 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

**4.12.** Количество выходных и праздничных нерабочих дней, когда работники привлекаются к работе в эти дни, ограничиваются 30 (тридцатью) днями в течение календарного года.

**4.13.** Работа сверхурочно допускается в следующих исключительных случаях:

а) при производстве работ, необходимых для обороны страны, для предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия и производственной аварии;

б) при производстве общественно – необходимых работ по водоснабжению, освещению, канализации, транспорту, телефонной связи, для устранения случайных или непредвиденных обстоятельств, нарушающих их функционирование;

в) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие случайной или непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в течение нормального числа рабочих часов, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой гибель или порчу государственного или общественного имущества, привести к остановке подразделения или предприятия в целом;

г) при производстве временных работ и восстановлению механизмов, или сооружений, если неисправность их вызывает прекращение работ для значительного количества работников;

д) для проведения ремонта (капитального, остановочного и др.);

е) для замещения неявившегося сменщика, если работа не допускает перерыва. В этом случае администрация цеха (подразделения) обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

**4.14.** Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника. При продолжительности рабочей смены 12-часов, а также на работах с особо – тяжелыми и особо – вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

**4.15.** Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд (на работах с неблагоприятными условиями труда – двух часов в день) и ста двадцати часов в год.

**4.16.** Привлечение работников с инвалидностью I и II группы к работе в ночное время, а также сверхурочным работам и работе в выходные дни допускается только с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им рекомендациями медико – социальной экспертной комиссии (ст.428 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**4.17.** Просьба работника об установлении неполного рабочего времени подлежит удовлетворению в случаях, предусмотренных ст. 186 Трудового кодекса, а также при наличии одного из следующих оснований:

а) совмещение работы с обучением;

б) профилактическое лечение;

в) взамен сокращения численности в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ;

д) необходимость ухода за больным членом семьи.

**4.18.** Продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени определяется по соглашению между работником и Работодателем. Оплата труда Работника за работу в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, но не ниже ставки по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

**4.19.** Очередность предоставления ежегодных отпусков и их продолжительность определяется графиком, утвержденным до начала календарного года работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.20.** В соответствии с действующим законодательством устанавливается основной отпуск продолжительностью 21 (двадцать один) календарный день. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной отпуск, включается время в соответствии со ст.226 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

**4.21.** Работники, занятые в неблагоприятных условиях труда, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск. Перечень работ, профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления приведены в Приложении к коллективному договору.

**4.22.** В соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и безопасности оборудования приложение № 3 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15.09.2014 года № 263 по результатам аттестации рабочих мест устанавливаются следующие дополнительные отпуска:

а) для работников, работающих во вредных условиях труда 1 степени третьего класса – 3 календарных дня;

б) для работников, работающих во вредных условиях труда 2 степени третьего класса от 4 до 6 календарных дней;

в) для работников, работающих во вредных условиях труда 3 степени третьего класса – от 7 до 12 календарных дней;

г) для работников, работающих во вредных условиях труда 4 степени третьего класса – от 13 до 18 календарных дней;

д) для работников, работающих в опасных (экстремальных) условиях труда четвертого класса – от 19 до 24 календарных дней.

**4.23.** Руководителям и специалистам с нормальными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью шесть календарных дней.

**4.24.** За каждые пять лет работы на предприятии работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности, если законодательством не предусмотрено предоставление более длительных ежегодных дополнительных трудовых отпусков за стаж работы.

При этом, в стаж работы включается весь предыдущий стаж работы на других предприятиях, входящих в состав АО «УЗКИМЁСАНОАТ», дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск.

Медицинским работникам Лечебно-оздоровительного диагностического цеха (ЛОДЦ) включается весь предыдущий стаж работы в медицинских учреждениях для врачей, среднего и младшего медицинского персонала, фармацевтического персонала.

Работникам, прекратившим трудовой договор (контракт) с предприятием в связи с зачислением в высшие учебные заведения, учитывается весь предыдущий стаж работы на предприятии до момента зачисления в высшее учебное заведение. Период обучения в высшем учебном заведении в стаж работы не включается.

**4.25.** Помимо периодов, предусмотренных в ст.226 Трудового кодекса Республики Узбекистан, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск и дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли включаются:

а) время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 2 (две) недели в течение рабочего года;

б) при возобновлении трудового договора с работником, ранее прикомандированным к другому работодателю на срок менее одного календарного года, если в организации, куда он был прикомандирован ему не был предоставлен трудовой отпуск;

в) время социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с настоящим Договором.

**4.26.** Продолжительность отпуска за один год не должна превышать 56 (пятьдесят шесть) календарных дней. (статья 222 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**4.27.** Ежегодный трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении 6 (шесть) месяцев непрерывной работы на предприятии. (статья 227 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**4.28.** Дополнительно к категориям работников, предусмотренным ст.227 Трудового кодекса Республики Узбекистан, до истечения шести месяцев работы ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;

- б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;
- в) работающим пенсионерам.

**4.29.** Дополнительно к категориям работников, предусмотренным ст.228 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ежегодный трудовой отпуск по желанию работника должен предоставляться в удобное для него время:

- а) работникам, состоящим на учете по социально значимым заболеваниям;
- б) лицам, ухаживающим за больным членом семьи;
- в) работающим пенсионерам.

**4.30.** Отпуск предоставляется ежегодно до окончания того года, за который он предоставляется. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая 14 календарных дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течение которого она подлежит обязательному использованию.

**4.31.** О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за 15 дней до начала отпуска. По желанию работника на основании его письменного заявления допускается разделение отпуска на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**4.32.** Предоставление трудового отпуска работнику вне графика возможно по согласованию с руководителем структурного подразделения в сроки, оговоренные между работником и работодателем.

**4.33.** Администрация обязуется ежемесячно отпускать работающих в очередной трудовой отпуск, согласно утвержденного графика отпусков.

**4.34.** Контроль за соблюдением предоставления ежегодных трудовых отпусков согласно утвержденного графика ведут начальник управления по работе с персоналом, руководители соответствующих структурных подразделений.

**4.35.** Отзыв из отпуска допускается в любое время отпуска только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется в другое время в течение данного рабочего года, или может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год. (статья 232 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**4.36.** Работникам с нормальными условиями труда в период работы по их желанию может быть выплачена денежная компенсация за ежегодный отпуск сверх минимальной его продолжительности (21 календарный день).

**4.37.** Все виды социальных отпусков, а также дополнительные отпуска (за работу в неблагоприятных условиях труда и особый характер работы, за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях) используется в натуре и замена их денежной компенсацией не допускается.

**4.38.** Работникам с инвалидностью I и II группы устанавливается на период инвалидности удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Продолжительность дополнительного отпуска сохраняется в соответствии с графиком трудовых отпусков.

**4.39.** Несоввершеннолетним работникам трудовой отпуск предоставляется из расчета 30 календарных дней за период работы до совершеннолетия. Трудовой отпуск несовершеннолетним работником может быть использован в удобное для него время года.

**4.40.** Трудовые и ученические отпуска исчисляются по должностному окладу или тарифной ставке, установленным на момент ухода в отпуск, к которым затем прибавляется 1/12 часть всех выплат превышающих оклад или тарифную ставку (сдельный приработок, текущая премия, доплаты, надбавки, оплата сверхурочных работ и работ в выходные дни). (статья 257 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**4.41.** Если в период нахождения работника в трудовом отпуске происходит повышение размеров тарифных ставок и должностных окладов, то производится перерасчет части отпускных за количество дней, приходящихся на этот период.

**4.42.** Оплата отпусков производится не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

**4.43.** По желанию Работника, на основании его письменного заявления при прекращении трудового договора (кроме случаев прекращения трудового договора за виновные действия (бездействие) работника) ему предоставляются неиспользованные ежегодные трудовые отпуска с последующим прекращением трудовых отношений.

**4.44.** Дополнительно к периодам, предусмотренным ст.202 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ко времени отдыха не относятся периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемые работнику не для отдыха, а в следующих целях:

**4.44.1.** участие в работе выборных органов профсоюзов и в деятельности



комиссий по социально-трудовым вопросам;

**4.44.2.** участие в работе комиссий, созданных решениями органов государственной власти и управления;

**4.44.3.** участие в учебных, культурно-просветительских и спортивных мероприятиях, организованных профсоюзами;

**4.44.4.** сдачи отчета в вышестоящий профсоюзный орган, получения путевок;

**4.44.5.** участия в уставных мероприятиях, проводимых профсоюзом (заседания Комитета, Президиума, Исполнительного комитета, Пленума, круглые столы, семинары, конференции и др.).

**4.45.** Работодатель обязуется удовлетворить просьбу работника о предоставлении ему социальных отпусков с сохранением заработной платы в случаях:

а) смерти близких родственников работника – 3 календарных дня;

б) работникам, впервые вступающим в законный брак – 3 календарных дня (Положение «О порядке предоставления работникам АО «Farg`onaazot» впервые вступившим в законный брак трёх оплачиваемых дней»);

в) работникам, в день исполнения юбилейной даты (50 и 60 лет) – 1 календарный день;

г) отцу ребенка в связи с рождением ребенка – 2 календарных дня;

д) в день вакцинирования от коронавирусной инфекции – 1 календарный день;

е) при направлении в путешествие по историческим местам, согласно путевки профсоюзного комитета по программе «Ўзбекистон бўйлаб саёхат қил» – от 3 до 5 календарных дней;

ж) работникам (спортсменам) во время проведения спартакиады – 4 календарных дня;

К близким родственникам относятся: родители, братья, сёстры, дети и супруги работника.

**4.46.** Социальные отпуска включаются в стаж работы, дающие право на очередной ежегодный трудовой отпуск (статья 237 Трудового кодекса Республики Узбекистан). Неиспользованный работником в установленные сроки социальный отпуск не может быть перенесен на другой срок. Не допускается суммирование социальных отпусков и замена их денежной компенсацией (статья 239 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**4.47.** По письменному заявлению Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого

определяется по соглашению между Работником и Работодателем, но не должна превышать непрерывно или суммарно трех месяцев в течение календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.

В период проведения карантинных мер, введения чрезвычайного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь либо нормальные жизненные условия всего населения или его части, по письменному заявлению работника непрерывная или суммарная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы может быть увеличена, но не более чем до шести месяцев, если иное не предусмотрено законодательством.

**4.48.** Помимо категорий работников, указанных в статье 242 Трудового кодекса Республики Узбекистан (участники войны 1941 – 1945 годов и приравненные к ним по льготам лица, лицам с инвалидностью I и II групп, одному из родителей (опекуну) осуществляющему уход за ребенком в возрасте от двух до трех лет, одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему двух и более детей в возрасте до 12-ти лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до 16 лет) отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке до 14-ти календарных дней ежегодно, а также лицам, ухаживающим за больным членом семьи.

**4.49.** Всем начальникам цехов (подразделений) предоставляется право:

**4.49.1.** предоставлять работникам кратковременный отпуск без сохранения заработной платы не более трёх календарных дней в месяц;

**4.49.2.** отпуск предоставляется по заявлению работника и оформляется распоряжением начальника подразделения;

**4.49.3.** отпуск предоставляется при наличии производственной возможности.

**4.50.** При установлении неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, продолжительность трудового отпуска не уменьшается.

**4.51.** При возникновении форс-мажорных обстоятельств (правительственных решений, объявления карантина, усиленного порядка, введения чрезвычайной ситуации и др.) работодатель вправе направить работников (не имеющих трудовых отпусков) в вынужденный отпуск с частичным сохранением основной заработной платы, но не ниже минимального размера оплаты труда по Республике Узбекистан.

**4.51.** По желанию работника при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), ему может быть предоставлены ежегодные основной и дополнительные отпуска с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**5.1.** Работодатель обязуется обеспечить соблюдения требований пятнадцатой главы Трудового кодекса Республики Узбекистан «Оплата труда».

**5.2.** Тарифные ставки и оклады устанавливаются на базе Единой тарифной сетки с соблюдением межразрядных и отраслевых коэффициентов, с учетом условий труда и форм оплаты труда (согласно утвержденного Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан № 743 от 6 сентября 2019 года «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда» и Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 января 2019г. № 47).

**5.3.** На Предприятии обеспечивается тарификация работников не ниже, чем по 1-разряду Единой тарифной сетки по оплате труда (с тарифным коэффициентом не ниже 1,000). Уровень минимальной заработной платы на предприятии определяется размером первого разряда исходя из минимального размера оплаты труда по Республике Узбекистан.

**5.4.** Тарифная сетка подлежит пересмотру, если Правительством Республики Узбекистан будет принято Постановление о дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда.

**5.5.** Оплата труда водителей автотранспорта производится в соответствии с «Положением об общих условиях оплаты труда водителей автомобильного транспорта», зарегистрированным Министерством юстиции Республики Узбекистан 23 января 2019 года за № 3130, а также «Положением по оплате труда водителей Автотранспортного цеха и водителей структурных подразделений».

**5.6.** Оплата труда медицинских и фармацевтических работников Лечебно – оздоровительного диагностического цеха (ЛОДЦ) АО «Farg’onaazot» определяются на основе тарифной сетки путем умножения установленного минимального размера оплаты труда на тарифный коэффициент соответствующего разряда тарифной сетки и поправочный коэффициент 1,03 к тарифной ставке соответствующего разряда (пункт 3 Положения «О порядке и условиях оплаты труда медицинских работников и фармацевтических работников» утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики

Узбекистан от 21 декабря 2005г. № 276).

**5.7.** Оплата труда работников структурных подразделений Общества с дифференцированной системой оплаты труда осуществляется в соответствии с «Положением о дифференцированной системе оплаты труда в цехах: (цех по производству мочевины, цех по производству аммиачной селитры, цех по выпуску полиэтиленовых мешков)» (вид выплаты 010).

**5.8.** За работником сохраняется его прежняя заработная плата на период освоения нового производства (продукции).

**5.9.** Размер доплаты работникам предприятия за совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ устанавливается по фактически выполненной работе по совмещаемым профессиям (должностям), но не более 30% от должностного оклада (тарифной ставки) совмещаемой профессии (должности). (Согласно «Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 297 от 18.10.2012 г.).

**5.10.** Средняя заработная плата по предприятию будет доведена до уровня не ниже трех-кратного размера минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Узбекистан.

**5.11.** В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 31.12.2020 г. №ПП-4939 “О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами” Профсоюзный комитет обеспечивает защиту трудовых прав работников и устанавливает системный контроль за выплатой им заработной платы с учетом квалификационного уровня.

**5.12.** При изготовлении продукции, оказавшейся браком вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника оплачивается наравне с пригодными изделиями

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам, в зависимости от степени годности продукции.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежит. (статья 267 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**5.13.** При выполнении работ в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, участие в работе по внедрению рационализаторских предложений, пребывание в командировке, прохождение медосмотров и другие случаи) оплата производится в размере не ниже среднего заработка по основному месту работы. Дополнительные расходы работника, связанные с выполнением им трудовых обязанностей возмещаются

работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Узбекистан (статьи 280, 282, 283).

**5.14.** В соответствии со статьей 188 Трудового кодекса Республики Узбекистан ночным считается время с 22:00 до 06:00 часов. Доплата за работу в ночное время в непрерывном производстве производится:

**5.14.1.** для работающих в ночную и вечернюю смену согласно графиков сменности № 2, 8 и 15 в размере 60% от часовой тарифной ставки (должностного оклада) по штатному расписанию;

**5.14.2.** При другом режиме работы – оплата за ночные часы с 22 до 06 часов в размере 50% от часовой тарифной ставки (должностного оклада) по штатному расписанию.

**5.15.** Работа в сверхурочное время оплачивается за фактически отработанное время в двойном размере от часовой тарифной ставки (должностного оклада) по штатному расписанию.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего продолжительности времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит (статья 262 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**5.16.** Работа в выходной день или праздничный нерабочий день оплачивается за фактически отработанное время в двойном размере от часовой тарифной ставки (должностного оклада) по штатному расписанию.

По желанию работника работа в выходной день или праздничный нерабочий день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. При компенсации работы в выходной день или праздничный нерабочий день предоставлением другого дня отдыха, оплата за такую работу производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 263 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**5.17.** В соответствии со статьёй 448 Трудового кодекса Республики Узбекистан, «Положением о надомном труде» (утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 4 от 11 января 2006 г.), нормативные положения настоящего Договора, касающиеся продолжительности рабочей недели, размеров повышенной оплаты за работу в ночное время и в вечернюю смену, размеров повышенной оплаты за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни не распространяются на надомников.

**5.18.** Разработка норм труда осуществляется Работодателем на основе анализа затрат труда на выполнение работниками трудовых функций в конкретных организационно-технологических условиях труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

О введении, замене и пересмотре норм труда работник должен быть предупрежден заблаговременно, не менее чем за два месяца до дня их введения, замены, пересмотра.

**5.19.** Срок действия временных норм может быть продлен Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

**5.20.** Уборщикам производственных и служебных помещений, рабочим производственных бань за использование дезинфицирующих средств производится доплата в размере 30% к должностному окладу по штатному расписанию и пропорционально зависит от отработанного времени за отчетный период (календарный месяц) работником.

**5.21.** Надбавка за руководство бригадой начисляется по цеху централизованного ремонта оборудования, ремонтно – строительному цеху и хозяйственному цеху. Надбавка за руководство бригадой определяется по численному составу бригады и выплачивается при составе бригады:

- от 3 до 10 человек -7% от часовой тарифной ставки по штатному расписанию;

- от 11 до 20 человек – 10% от часовой тарифной ставки по штатному расписанию;

- свыше 20 человек – 15% от часовой тарифной ставки по штатному расписанию.

Начисление надбавки за руководство бригадой производится пропорционально от отработанного времени за отчетный период (календарный месяц) работником.

**5.22.** По цеху рабочего питания надбавка за руководство бригадой устанавливается при численности бригады:

- до 5-ти человек -5% от должностного оклада по штатному расписанию;

- от 5 до 10 человек -7% от должностного оклада по штатному расписанию.

Начисление надбавки за руководство бригадой производится пропорционально от отработанного времени за отчетный период (календарный месяц) работником.

**5.23.** В целях материального стимулирования работников на предприятии могут применяться следующие виды поощрений:

**5.23.1.** выплата за выслугу лет (Положение АО “Farg`onaazot” «О начислении надбавки за стаж (вид выплаты 102));

**5.23.2.** надбавка за профессиональное мастерство (Положение АО “Farg`onaazot” «О начислении надбавки за высокую квалификацию и профессиональный рост работников» по структурным подразделениям (вид выплаты 060));

**5.23.3.** надбавка к должностному окладу в отношении ИТР структурных подразделений (Положение АО “Farg`onaazot” «О начислении персональных надбавок к должностному окладу в отношении инженерно-технических работников структурных подразделений) (вид выплаты 170));

**5.23.4.** надбавка к должностному окладу руководителям структурных подразделений (Положение АО “Farg`onaazot” «О начислении персональных надбавок к должностному окладу руководителям структурных подразделений) (вид выплаты 171));

**5.23.5.** начисление доплаты за классность водителям автотранспортного цеха и водителям структурных подразделений осуществляется в соответствии с «Положением по оплате труда водителей автотранспортного цеха и водителей структурных подразделений» (вид выплаты 160);

**5.23.6.** начисление надбавки за освоение смежных профессий по структурным подразделениям осуществляется в соответствии с «Положением о подготовке, переподготовке и повышения квалификации кадров на предприятии» (вид выплаты 081);

**5.23.7.** начисление повышающего коэффициента работникам цеха Аммиак-3 осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников цеха Аммиак-3» (вид выплаты 280);

**5.23.8.** начисление повышающего коэффициента работникам цеха неконцентрированной азотной кислоты (АК-72) осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников цеха неконцентрированной азотной кислоты (АК-72М)» (вид выплаты 283);

**5.23.9.** начисление повышающего коэффициента работникам цеха Электроснабжения осуществляется в соответствии с «Положением по оплате труда работников цеха Электроснабжения)» (вид выплаты 284);

**5.23.10.** начисление повышающего коэффициента работникам УГПР автотранспортного цеха осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников участка для проведения грузоподъемных работ при

ремонте и монтаже технологического оборудования и трубопроводов (УГПР автотранспортного цеха)» (вид выплаты 285);

**5.23.11.** начисление повышающего коэффициента работникам железнодорожного цеха, ремонтно-механического цеха, цеха централизованного ремонта оборудования и ведомственной военизированной охраны осуществляется в соответствии с «Положением о начислении повышающего коэффициента к должностному окладу)» (вид выплаты 286);

**5.23.12.** начисление повышающего коэффициента производственному персоналу I-категории осуществляется в соответствии с «Положением о начислении повышающего коэффициента в отношении производственного персонала I-категории)» (вид выплаты 287);

**5.23.13.** выплата за участие в обучении методом применения теоретических и практических навыков по гражданской защите работников Общества в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О гражданской защите», «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (вид выплаты 510);

**5.23.14.** поощрение структурных подразделений за оформление зданий и территорий АО «Farg`onaazot» к новому году осуществляется в соответствии с «Положением о смотре-конкурсе среди структурных подразделений по оформлению зданий и территорий АО «Farg`onaazot» к новогодним праздникам» (вид выплаты 212).

**5.23.15.** подведение итогов выполнения хозрасчётного задания по предприятию осуществляется в соответствии с «Положением о хозрасчётной комиссии» по начислению видов выплат:

-- 060 вид выплаты – начисление надбавок за высокую квалификацию и профессиональный рост работников структурных подразделений предприятия;

-- 170 вид выплаты – начисление персональных надбавок в отношении инженерно-технических работников структурных подразделений предприятия;

-- 171 вид выплаты — начисление персональных надбавок руководителям структурных подразделений предприятия;

-- 280 вид выплаты - начисление повышающего коэффициента по цеху Аммиак-3;

-- 283 вид выплаты - начисление повышающего коэффициента по цеху неконцентрированной азотной кислоты (АК-72);

-- 284 вид выплаты - начисление повышающего коэффициента по цеху Электроснабжения;



-- 285 вид выплаты - начисление повышающего коэффициента по участку для проведения грузоподъемных работ при ремонте и монтаже технологического оборудования и трубопроводов (УГПР) автотранспортного цеха;

-- 286 вид выплаты - начисление повышающего коэффициента по железнодорожному цеху, ремонтно-механическому цеху, цеху централизованного ремонта оборудования и ведомственной военизированной охраны;

-- 287 вид выплаты - начисление повышающего коэффициента по производственному персоналу 1-категории предприятия;

-- другие дополнительные виды выплаты повышающего коэффициента, которые могут быть введены исходя из финансовой возможности предприятия.

**5.24.** Стороны пришли к соглашению применять дополнительно следующие меры поощрения:

**5.24.1.** Поощрение работников за безупречную работу в течение 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет (Положение АО "Farg`onaazot" «О поощрении работников за безупречную работу на предприятии в течение 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет (вид выплаты 215);

**5.24.2.** Поощрение к юбилейным датам 50 и 60 лет (Положение АО "Farg`onaazot" «О выплате поощрения работникам в связи с исполнением юбилейных дат со дня рождения» (вид выплаты 217);

**5.24.3.** Поощрение работникам при прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию (Положение АО "Farg`onaazot" «О выплате поощрения работникам при прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию» (вид выплаты 216);

**5.24.4.** Поощрения к праздникам:

-- Новый год;

-- День женщин - «8 Марта»;

-- общенародный праздник «Навруз»;

-- профессиональный праздник – «День Химика»;

-- день Независимости Республики Узбекистан;

-- день Конституции Республики Узбекистан;

-- праздники «Руза хайит» и «Курбан хайит»;

Поощрения производятся работникам списочного состава предприятия, пропорционально зависящей от суммы, утвержденной бизнес-планом.

**5.25.** Работодатель обязуется обеспечить долю расходов на оплату труда производственного характера не ниже 5% в себестоимости продукции (работ, услуг).

**5.26.** Работодатель обязан производить следующие гарантийные доплаты работнику:

а) выплачивать работнику  $2/3$  (две трети) от тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

б) сохранять за работником  $2/3$  (две трети) от тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени при невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

Помимо гарантийных доплат, предусмотренных частью первой статьи 281 Трудового кодекса Республики Узбекистан, Работодатель обязан производить работникам другие доплаты, установленные локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**5.27.** В случае направления в служебную командировку на территории Республики Узбекистан Работодатель обязуется производить компенсационные выплаты, предусмотренные «Положением о служебных командировках на территории Республики Узбекистан» утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №424 от 02.08.2022г. и статьи 287 Трудового кодекса Республики Узбекистан, включающие в себя:

**5.27.1.** расходы на проезд в соответствии с нормативами;

**5.27.2.** расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (в том числе по найму жилого помещения);

**5.27.3.** суточные расходы за время пребывания в служебной командировке:  
-- в г.Ташкент в размере 30% от базовой расчётной величины, установленной по Республике Узбекистан;

-- в областных центрах и городах областного подчинения в размере 25% от базовой расчётной величины, установленной по Республике Узбекистан;

-- за пределами Республики Узбекистан – согласно порядку и норм, установленных Министерством Финансов Республики Узбекистан.

**5.27.4.** иные расходы, понесенные работникам с разрешения или ведома работодателя.

**5.28.** Компенсационные выплаты при командировках за пределы Республики Узбекистан, устанавливаются в размерах не ниже, предусмотренных «Положением о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (утвержденным Приказом министра финансов от 19.10.2015 г. №92, зарегистрированным Министерством юстиции

19.11.2015 г. №2730).

**5.29.** Работодатель обязуется производить возмещение расходов за использование имущества принадлежащего работнику (надомнику) (инструменты, материалы и т.д. кроме автотранспортного средства) – в пределах амортизации соответствующего вида имущества, рассчитанной по нормам, приведенным в статье 306 Налогового кодекса Республики Узбекистан.

**5.30.** Работодатель обязуется производить возмещение следующих дополнительных расходов работника при переезде на работу в другую местность по приглашению работодателя:

**5.30.1.** расходы по переезду и провозу имущества;

**5.30.2.** расходы по устройству на новом месте;

**5.30.3.** иные расходы, понесенные работником, по соглашению с работодателем.

**5.31.** Работникам, направленным **Работодателем** на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, устанавливаются компенсационные выплаты за проживание вне места жительства в размере суточных при командировках.

**5.32.** Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, освобожденных и не освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, для руководства производственной практикой учащихся и студентов производится в соответствии с Положением «О подготовке, переподготовке и повышения квалификации кадров на предприятии».

**5.33.** Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников предприятия.

**5.34.** Работодатель имеет право устанавливать доплаты работникам предприятия, имеющим почетные звания и ученую степень:

- за почетное звание «народный» или «заслуженный деятель» в размере трехкратной расчетной базовой величины, установленной в Республике Узбекистан (Указ Президента Республики Узбекистан №УП-3942 от 17.12.2007г., Указ Президента Республики Узбекистан №УП-5894 пункт 12 от 13.12.2019г.)

- за почетное звание «заслуженный работник промышленности» в размере 1,6 расчетной базовой величины, установленной в Республике Узбекистан ((Указ Президента Республики Узбекистан №УП-3942 от 17.12.2007г., Указ Президента Республики Узбекистан №УП-5894 пункт 12 от 13.12.2019г.);

- за ученую степень «доктор наук» в размере 1-ой расчетной базовой величины, установленной в Республике Узбекистан;

-за ученую степень «кандидат наук» в размере 0,6 от расчетной базовой величины, установленной в Республике Узбекистан.

**5.35.** В соответствии с Конвенцией МОТ №100 “О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности” производится приравнивание оплаты труда мужчин и женщин за работу равной ценности, но выполняемую в разных условиях, с использованием разных способностей и навыков, а также с невязанной ответственностью согласно Перечню профессий и должностей.

**5.36.** Сроки выдачи заработной платы:

- за первую половину месяца 24 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 9 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или праздничным нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этих дней.

Работник письменно информируется о начислениях и удержаниях, произведенных работодателем при расчете заработной платы работника.

**5.37.** В соответствии с ежегодными Указами Президента Республики Узбекистан «Об установлении дополнительных нерабочих дней в период празднования официальных дат и переносе выходных дней» определяется дополнительные нерабочие дни.

## **VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА**

**6.1.** Стороны обязуются обеспечивать и осуществлять контроль за выполнением трудовых обязанностей работниками согласно трудовым договорам, положений о подразделениях, должностных инструкций, правил этического поведения, Устава и Правил внутреннего трудового распорядка.

Ознакомление работников с актами о внутренней дисциплине является обязанностью Работодателя. Не допускается применение дисциплинарного взыскания к работнику, не ознакомленному с правилами дисциплины, вследствие нарушения данных правил.

**6.2.** Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

**6.2.1.** представлять к поощрению работников за успехи в работе к отраслевым и государственным наградам;

**6.2.2.** поощрять работников денежной премией, почетными грамотами, ценными подарками, объявлять благодарность.

**6.3.** За нарушение трудовой и производственной дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие виды дисциплинарного взыскания (статья 312 Трудового Кодекса Республики Узбекистан):

**6.3.1.** выговор;

**6.3.2.** штраф в размере не более 30% от среднего месячного заработка;

**6.3.3.** правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи на работника штрафа в размере не более 50% от среднего месячного заработка.

**6.4.** Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований статьи 269 и статьи 270 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.

**6.5.** Прекращение трудового договора (пункты 4 и 5 части второй статьи 161 Трудового Кодекса Республики Узбекистан).

**6.6.** Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных статьей 312 Трудового Кодекса Республики Узбекистан запрещается.

**6.7.** Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа по предприятию (статья 315 Трудового Кодекса Республики Узбекистан).

**6.8.** В течение срока действия срока дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

**6.9.** Работодатель имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя работника, профсоюзного комитета, а также по просьбе работника. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя.

**6.10.** Управление по работе с персоналом ведёт учет:

- прогулов по неуважительной причине;
- пьянства на рабочем месте;
- попытки или хищения имущества Общества;
- хулиганства с применением мер общественного воздействия;
- приказов о наказании за производственные упущения и дисциплинарных взысканий.

**6.11.** В соответствии с «Порядком организации контроля за исполнением актов и поручений Президента Республики Узбекистан, правительственных решений и собственных решений, принятых по ним в АО «Farg’onaazot», работники (должностные лица) допустившие нарушение сроков исполнения документов и поручений руководства привлекаются к дисциплинарной ответственности.

В каждом конкретном случае нарушения исполнительской дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- выговор;
- штраф в размере не более 50% от среднего месячного заработка;
- прекращение трудового договора (освобождение от занимаемой должности).

**6.12.** Профсоюзный комитет будет способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей со стороны работников.

**6.13.** Работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину и дресс-код.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**7.1.** Материальной ответственностью сторон трудового договора является ответственность, представляющая собой обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне, в порядке, предусмотренном законодательством.

При этом договорная ответственность Работодателя перед Работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем предусмотрено Трудовым кодексом.

**7.2.** Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен материальный ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

**7.3.** Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба в соответствии со статьей 342 Трудового кодекса Республики Узбекистан возлагается на работника в следующих случаях:

- недостача ценностей, вверенных работнику на основании договора о полной материальной ответственности;
- необеспечения сохранности ценностей, полученных работником по разовому документу (доверенности на получение товара – материальных ценностей, акту приема – передачи и иных);

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных судом;
- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом или судом;
- разглашения сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную и иную);
- причинения ущерба при неисполнении работником трудовых обязанностей.

**7.4.** Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности. Перечень категорий Работников, с которыми необходимо заключить договоры о полной материальной ответственности, приведен в Приложении № 1.

**7.5.** Выплата единовременного пособия в связи с причинением вреда здоровью работника или профессиональным заболеванием, в результате несчастных случаев на производстве, устанавливается в размере годовой заработной платы, которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего работника. (статья 323 Трудового кодекса Республики Узбекистан, «Правила возмещения вреда, причиненного работникам, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» утвержденные Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан №60 от 11.02.2005г.).

**7.6.** В случае смерти работника, являвшимся кормильцем, в связи трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья связанным с исполнением трудовых обязанностей, производится выплата единовременного пособия семье погибшего в размере шестикратной средней годовой заработной платы умершего, а также возмещение расходов связанных с погребением (статья 330 и статья 332 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**7.7.** При задержке срока выплаты заработной платы (отпуска, выплаты при прекращении договора или других выплат) причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) исходя из действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная

со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.333 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**7.7.1.** При образовании задолженности по заработной плате по вине администрации предприятия, применять к виновным лицам дисциплинарное взыскание.

## **VIII. БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА**

**8.1.** Работодатель берет на себя обязательства выделять средства:

На охрану труда (ежегодно в период действия договора) на 2023год – 7 765 228,0тысяч сумов:

- на специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты – 4 756 978,0 тысяч сумов;
- на молоко, лечебно-профилактическое питание – 2 585 250,0 тысяч сумов;
- на средства гигиены (моющие средства или мыло) 423 000,0 тысяч сумов;

Размер всех запланированных и согласованных к выделению средств постоянно увеличивается пропорционально повышению минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленной в Республике Узбекистан в течение срока действия коллективного договора.

**8.2.** Работодатель обязуется обеспечить:

**8.2.1.** Условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Требования по охране труда определяются в законодательных актах, а также в нормативных актах в области технического регулирования и охраны труда. Берет на себя обязательство разработать нормативные требования по условиям труда, соответствующим каждому рабочему месту.

**8.2.2.** заключение договоров обязательного страхования гражданской ответственности работодателей (Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 24.06.2009 г. № 177).

**8.2.3.** организацию проведения инструктажа, обучения и проверки знаний работников по охране труда в соответствии с Положением «Об организации обучения и проверки знаний по охране труда и промышленной безопасности работников предприятий и организаций АО «Узкимёсаноат» РД -003- 06.

**8.2.4.** безусловное соблюдение «Общих требований охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и промышленной безопасности для предприятий и организаций, осуществляющих деятельность в области охраны труда, техники безопасности и промышленной безопасности опасных производственных объектов»;



**8.2.5.** В соответствии со статьей 360 Трудового кодекса Республики Узбекистан и приказа Министерства здравоохранения Республики Узбекистан № 200 от 10 июля 2012 года работодатель проводит ежегодный медицинский осмотр работников предприятия.

**8.2.6.** создание фонда по охране труда за счет прибыли предприятия после уплаты налогов и других обязательных платежей, а также добровольных взносов юридических и физических лиц, других поступлений в соответствии с законодательством, выделение необходимых средств на охрану труда в размере, определяемом коллективным договором (не менее 0,02 % от общих затрат на производство). (*Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12.11.2008 г. № 245*).

**8.2.7.** Составление Соглашения по охране труда (план улучшения условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий и включает в смету расходов) и по согласованию с Профсоюзным комитетом прилагает к Коллективному договору.

**8.2.8.** Обеспечивает оценки риск опасных и вредных факторов в целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на рабочих местах. (*Международный стандарт ISO 45001:2016*).

**8.2.9.** В соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования Приложение №1 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15.09.2014 года № 263 не реже 1 раза в 5 лет проводить обязательную аттестацию рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования.

**8.2.10.** Руководствуясь статьей 363 Трудового кодекса Республики Узбекистан и на основании результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, стороны пришли к соглашению выдавать талоны на лечебно - профилактическое питание (ЛПП) и молоко. Талоны на ЛПП и на молоко выдаются только за рабочие дни, в соответствии с «Положением о порядке выдачи, раздачи и учёта талонов на лечебно-профилактическое питание и молоко».

**8.2.11.** Приобретать для комнат техники безопасности оргтехнику, уголки охраны труда, необходимые технические средства, учебные и наглядные принадлежности, агитационно-пропагандистские средства, плакаты и другие принадлежности для обучения по охране труда и обеспечивает их сохранность.

**8.3.** Организует рабочие места отдельных категорий работников (совместителей, дистанционных работников, надомников и других) в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда.

**8.4.** При изменении условий труда, Работодатель информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о действительном положении дел о производственной среде, режиме труда и отдыха, льготах и компенсационных выплатах.

**8.5.** Обеспечивает выполнение всех мероприятий, связанных с подготовкой предприятия к работе в осенний (зимний) сезон до 25 августа (1 октября), а также бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений и сохранность их в надлежащем состоянии (по отделениям конкретно указываются здания или комнаты, в которых требуется ремонт, реконструкция или новое строительство).

**8.6.** Обеспечивает постоянное содержание в порядке территории предприятия, точное обозначение требуемых размеров промежутков мест проходов и переходов, безопасность использования внутреннего транспорта предприятия.

**8.7.** Обеспечивает неукоснительное следование должностных лиц и инженерно-технических работников требованиям охраны труда, правилам технологической дисциплины, графикам планово-предупредительных ремонтных работ, бесперебойной работы вентиляции и аспирационного оборудования. Не допускает работы неисправного оборудования. В целях обеспечения безопасности труда обеспечивает своевременную покраску соответствующих мест оборудования, а также труб с горячей или холодной водой, паровых и газовых труб в цвета, указанные в требованиях нормативных документов.

**8.8.** Берет на себя обязательство обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, проведении технологических процессов, а также при применении сырья и материалов на производстве, производстве работ и оказании услуг.

**8.9.** Обеспечивает своевременную выплату работникам, которые имеют право на получение ежемесячного пособия в счет возмещения за вред в размере, предусмотренном в случае травм, профессиональных заболеваний или других телесных повреждений, причиненных работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей. *(Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11.02.2005г. № 60).*

**8.10.** Обеспечивает своевременное расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, а также профессиональных заболеваний.

**8.11.** Производит оплату в размере 100% от среднемесячной заработной платы при временной нетрудоспособности работника, связанной с производственной травмой или профессиональным заболеванием.

**8.12.** Работодатель ежеквартально предоставляет профкому по его запросу информацию по охране труда, производственной санитарии, заболеваемости и несчастным случаям среди работников предприятия.

**8.13.** Обеспечивает соблюдение «Временных санитарных правил и норм по организации деятельности государственных органов и иных организаций, а также субъектов предпринимательства в условиях ограничительных мер в связи с пандемией COVID-19 (СанПиН РУз N 0372-20)

**8.14.** Работники обеспечиваются бесплатно по установленным нормам:

**8.14.1.** Молоком или другими равноценными пищевыми продуктами;

**8.14.2.** Специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды.

**8.14.3.** Работодатель составляет список профессий и должностей, дающих право бесплатного получения гигиенических средств работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, в неблагоприятных природно – климатических условиях и обеспечивает их выдачу в соответствии.

**8.14.4.** Сроки замены спец. одежды и обуви, средств защиты в отдельных случаях могут быть ниже нормативных и определяться фактическими сроками действия их защитных свойств. Поэтому замена их производится на основании акта комиссии, в том случае, когда они перестают выполнять защитные функции.

**8.15.** На основании статьи 31 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» избираются уполномоченные по охране труда. Деятельностью уполномоченных по охране труда руководит председатель профкома.

- После избрания уполномоченных по охране труда, организывает в течение одного месяца после избрания их обучение с участием профсоюзного комитета. Предприятие оплачивает обучение уполномоченных по охране труда или компенсирует затраты профсоюза на их обучение (в случае проведения обучения).

- Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него предоставляется свободное от основной работы время в размере двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (должности).

**8.16.** На уполномоченных по охране труда распространены дополнительные гарантии и льготы как на работников, избранных в состав профкома и не освобожденных от основной работы.

**8.17.** На основании ходатайства председателя профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда за добросовестную работу по улучшению условий труда и защите интересов работников, могут быть поощрены один раз в год в размере до одного должностного оклада (часовой тарифной ставки за месяц) по штатному расписанию.

### **8.18. Права профессиональных союзов в обеспечении охраны труда**

Профессиональные союзы осуществляют представительство, а также защиту прав и законных интересов работников в области безопасности и гигиены труда.

Профессиональные союзы, а также уполномоченные работниками лица по охране труда имеют право:

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;
- изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии;
- обращаться в суд в защиту прав работника на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану здоровья и труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

### **8.19. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:**

- определяет количественный состав комиссий по охране труда в разрезе организационных структур предприятия, своевременно проводит их выборы,

обучение (указываются сроки и программы учебы) и выдает соответствующие удостоверения;

- проводит республиканский смотр-конкурс по организации общественного контроля по охране и безопасности труда по всем номинациям («самое лучшее предприятие по организации работ охране труда», «самая лучшая профсоюзная организация по содействию созданию здоровых и безопасных условий труда, а также защите трудовых прав для работников,», «самый лучший уполномоченный по охране труда», «молодой специалист по охране труда») и рекомендует победителей вышестоящим профсоюзным организациям;

- обеспечивает трехступенчатый административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на предприятии и в его организационных структурах;

- неукоснительно соблюдает требования Конвенции МОТ №187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

## **IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

**9.1.** Под профессиональной подготовкой работников понимается обучение работников, направленное на формирование теоретических и прикладных знаний, а также на выработку навыков и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности. Профессиональная подготовка работников осуществляется в добровольном порядке по направлению работодателя в образовательных организациях.

Под переподготовкой работников понимается обучение работников с целью освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к технологии или процессу труда или для овладения новой профессией.

Под повышением квалификации понимается совершенствование уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника, характеризующее подготовленность к выполнению работы по имеющейся у работника профессии и специальности.

**9.2.** Подготовка и переподготовка кадров на предприятии осуществляется в соответствии с утвержденным Работодателем комплексным планом обучения до начала календарного года в соответствии с Положением «О подготовке, переподготовке и повышения квалификации кадров на предприятии».

В случае направления работника на переподготовку или повышение квалификации Работодатель сохраняет за работником место работы (должность)

и среднюю заработную плату на время переподготовки или повышения квалификации (статья 370 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Если переподготовка или повышение квалификации осуществляется вне постоянного места жительства работника, то работодатель обязан возместить дорожные расходы, суточные, а также расходы на проживание, в размерах как при служебной командировки и оплатой согласно пунктов 5.18.1, 5.18.2, 5.18.3, 5.18.4, 5.19 настоящего Договора.

**9.3.** Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

**9.4.** Под наставничеством понимается разновидность переподготовки или повышения квалификации работников, при котором наиболее опытные работники предприятия (наставники) обеспечивают планомерную передачу знаний, навыков и умений, необходимых для осуществления конкретной трудовой функции менее опытным работникам.

Подготовка вновь принятых работников на предприятие и переведенных на новую профессию, сроки обучения (стажировки) и размер оплаты труда за выполнение функции наставника, а также иные условия осуществляются в соответствии с Положением «О подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров на предприятии».

**9.5.** Работники при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации обязаны соблюдать правила, установленные в образовательной организации, представлять результаты прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодателю.

**9.6.** Работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от работы по заочной (специальной заочной) форме обучения, выполняющим учебный план, предоставляются учебный отпуск с сохранением средней заработной платы на основании справки-вызова учебной организации в соответствии с главой 23 Трудового кодекса Республики Узбекистан, утвержденным Порядком «Организации заочного (специального заочного) обучения в организациях высшего образования» согласно Приложения №1 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 ноября 2017г. и иными правовыми актами о труде:

**9.6.1.** Работникам, обучающимся по заочной (специальной заочной) форме обучения в начале учебного года (сентябрь – октябрь) предоставляется 10 календарных дней для ознакомления с учебным процессом, принятия участия в лекциях (согласно учебного плана), практических занятиях, лабораторных работах и методических указаний по их выполнению;

**9.6.2.** Работникам, обучающимся по заочной (специальной заочной) форме обучения предоставляется не менее 30 календарных дней (дважды в год) для принятия участия в учебной сессии;

**9.6.3.** Работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от работы по трудовому договору (в том числе получающим образование по вечерней или заочной (специальной заочной) форме обучения) на выпускном курсе, предоставляется дополнительные 30 календарных дней для сдачи итоговой Государственной аттестации и защиты квалификационной работы.

**9.7.** Для работников, поступающих на обучение в высшие образовательные организации, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней.

**9.8.** Для работников, обучающихся в образовательных организациях без отрыва от работы по трудовому договору (в том числе получающим образование по вечерней или заочной форме обучения), предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней ежегодно.

**9.9.** Для работников, обучающихся в образовательных организациях без отрыва от работы по трудовому договору (в том числе получающим образование по вечерней или заочной форме обучения), в период выполнения выпускной квалификационной работы, может предоставляться дополнительно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 30 календарных дней (для выпускных курсов).

**9.10.** Работникам, обучающимся в высших образовательных организациях по заочной (специальной заочной) форме обучения, в соответствии со статьей 385 Трудового кодекса Республики Узбекистан, Работодатель оплачивает 50-% стоимости проезда к месту нахождения учебной образовательной организации и обратно для участия в лабораторно – экзаменационной сессии один раз в год. В таком же размере производится оплата проезда для прохождения государственной организации.

**9.11.** Очередные трудовые отпуска работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются независимо от использования ими учебных отпусков.

**9.12.** Учебный отпуск работников, совмещающих работу с обучением, включается в стаж работы.

**9.13.** Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом:

- для работников, совмещающих работу с обучением (статьи 167, 383, 384, 386, 387);

- для работников, окончивших образовательные учреждения (статьи 96, 167).

## **Х. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

**10.1.** Стороны обязуются неукоснительно соблюдать принципы недискриминации в сфере трудовых отношений, равенства прав и равенства возможностей, равной оплаты за труд равной ценности.

**10.2.** В целях обеспечения трудовых прав и социальных гарантий женщин, Стороны обязуются неукоснительно соблюдать следующие Конвенции Международной организации труда:

Конвенция №29 «О принудительном или обязательном труде»;

Конвенция №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;

Конвенция №103 «Об охране материнства»;

Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда»;

Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятий»;

Конвенция №138 «О минимальном возрасте для приёма на работу»;

Конвенция №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».

**10.3.** Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

**10.3.1.** для беременных женщин (статьи 119, 129, 392, 408, 394, 396, 397, 227, 228, 400, 405, 408);

**10.3.2.** для женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет (статьи 228, 395, 405, 406, 407, 409);

**10.3.3.** для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статьи 119, 129, 242, 392, 396, 404, 406, 409);

**10.3.4.** для одного из родителей (опекуна, попечителя), воспитывающего ребенка с инвалидностью до исполнения ему 16 лет (статья 399);

**10.3.5.** для женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей с инвалидностью до 16 лет) (статьи 96, 228, 396, 398);

**10.3.6** освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для антенатального (дородового) ухода (перинатальный скрининг и диагностика, обязательные медицинские осмотры и другие обязательные медицинские процедуры), если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время (статья 403);



**10.4.** Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.

По желанию родителя (опекуна) ребенка в возрасте до двух лет перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо перенесены, в том числе и в суммированном виде, на начало или на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются только в случае, если другой родитель не находится в отпуске по уходу за ребенком и не использует такие перерывы (статья 407 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

#### **10.5. Работодатель обязуется:**

**10.5.1.** Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), имеющему двух и более детей в возрасте до 12 лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до 16 лет – 4 календарных дня.

Данный отпуск, может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску или использован отдельно в течение соответствующего рабочего года. Не допускается перенос данного отпуска на следующий рабочий год или его замена денежной компенсацией. (статья 401 Трудового кодекса Республики Узбекистан);

**10.5.2.** Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы одному из родителей (лицу заменяющему родителей), имеющему двух и более детей в возрасте до 12 лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до 16 лет – 14 календарных дней (статья 242 Трудового кодекса Республики Узбекистан)

#### **10.6. Стороны пришли к соглашению:**

**10.6.1.** Мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске предоставлять отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней.

**10.6.2.** Работающим женщинам или другим членам семьи, осуществляющим уход за ребенком до двух лет производится начисление пособия в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан.

**10.6.3.** Работающим женщинам, осуществляющим уход за ребенком от двух до трёх лет производится начисление пособия из средств предприятия в размере однократной базовой расчётной величины (БРВ), установленной в Республике Узбекистан. (Положение «О выплате ежемесячного пособия женщинам-

работницам АО «Farg`onaazot, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от двух до трёх лет»).

**10.6.4.** содействовать реализации “Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 года”.

**10.7.** Стороны обязуются соблюдать следующие гарантии и предоставлять льготы в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»:

**10.7.1.** возложение обязанностей обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин на уполномоченное лицо предприятия и его структурных подразделений;

**10.7.2.** создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин при приеме на работу и продвижении по службе;

**10.7.3.** устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин.

## **XI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ**

**11.1.** Для более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии предприятия, а также усиления социально-экономической защищенности молодежи стороны договорились:

вести целенаправленную работу по неукоснительному соблюдению минимального возраста для приема на работу и недопущению наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенциями МОТ №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» и №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»;

принимать активное участие в обеспечении выполнения Программы дополнительных мер, направленных на реализацию государственной молодежной политики;

создать совет молодых специалистов, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

проводить работы по профессиональной подготовке, обучению другим профессиям, повышению квалификации молодых работников на предприятии, а в необходимых случаях - на базе образовательных учреждений и учебных курсов;

оказывать содействие укреплению потенциала молодежи через проведение учебы по получению современных знаний, обучению иностранным языкам, повышению компьютерной грамотности;

поощрение молодых людей активных и энергичных в профсоюзной работе, добивающихся высоких результатов в трудовом процессе;

Обеспечить активное участие молодых сотрудников в культурно-просветительских мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства.

**11.2.** В соответствии с законодательством для целей настоящего Договора используются термины «молодежь», «молодая семья», «молодой специалист», определенные Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-406 «О государственной молодежной политике».

**11.2.1.** молодыми считаются работники в возрасте до 30 лет включительно;

**11.2.2.** молодым специалистом считается работник в возрасте до 30 лет включительно;

**11.2.3.** Молодой специалист—это выпускник ,окончивший высшее или среднее специальное, профессиональное образовательное учреждение, поступивший на работу по полученной специальности в течение 3-х лет после окончания образовательного учреждения, принятый на работу на предприятие и проработавший не более 3-х лет по специальности, указанной в документе об образовании;

**11.2.4.** Молодой признается семья, в которой возраст обоих супругов не превышает 30 лет включительно, либо семья, в которой детей (ребенка) воспитывает один родитель в возрасте до 30 лет включительно, в том числе разведенный (разведенная), вдовец (вдова).

**11.3.** Предоставлять беспроцентные ссуды:

**11.3.1.** работникам, призываемым на военную службу в мобилизационном призывном резерве – для внесения денежных взносов на специальный счет Министерства финансов Республики Узбекистан.

**11.4.** Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Узбекистан:

**11.4.1.** для работников, не достигших 18 лет (статьи 218, 227, 228, 341, 343, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422);

**11.4.2.** для работников, совмещающих работу с обучением (статьи 167, 227, 228, 383, 384, 385, 386, 387);

**11.4.3.** для работников, окончивших образовательные учреждения (статьи 96, 167).

**11.5.** Стажировка и дальнейшее обучение персонала производится, согласно плана подготовки и повышения квалификации кадров.

**11.6.** Срок стажировки работников устанавливается в соответствии с утверждённым перечнем профессий и должностей для каждого подразделения.

**11.7.** Учащиеся колледжей на период прохождения производственной практики на предприятии закрепляются за опытным наставником с целью обучения профессиональным навыкам и контроля за соблюдением техники безопасности.

**11.8.** Работникам предприятия, совмещающим работу с обучением без отрыва от производства, предоставляются льготы в соответствии с главой 23 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

**11.9.** На основании статьи 129 Трудового кодекса Республики Узбекистан проводить общественный контроль по недопущению установления предварительного испытания при приеме на работу:

а) выпускникам высших образовательных организаций, обучавшихся на основе государственных грантов и поступающих на работу по полученной специальности по направлению в течение 3 (трёх) месяцев со дня окончания высшей образовательной организации;

б) выпускникам общих средних, средних специальных, профессиональных и высших образовательных организаций, трудоустраивающихся самостоятельно по полученной специальности при поступлении на работу впервые в течение 1 (одного) года со дня окончания соответствующей образовательной организации.

**11.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

а) использовать нормативно-правовую базу для совершенствования работы по защите трудовых прав и социальных гарантий работающей молодежи;

б) проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое моральное (вручение почетных грамот, объявление благодарности, публикация статей в газетах) и материальное поощрение молодежи за активное участие в общественной жизни;

в) содействовать привлечению к руководству производственной практикой учащихся и студентов высококвалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, а также содействовать прикреплению наставников к молодым работникам;

г) добиться проведения инструктажа по охране труда, обеспечения спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, молоком и лечебно-профилактическим питанием для учащихся и выпускников профессиональных учебных заведений, проходящих практику или трудоустроенных на предприятие;

д) проводить работу по обеспечению закрепления на рабочих местах молодых работников;

е) наладить учет каждого молодого специалиста с момента принятия на работу и осуществлять мониторинг его дальнейшего повышения квалификации на предприятии или в учебных курсах;

ж) проводить на предприятии культурно-просветительскую, духовно-образовательную и физкультурно-спортивную и работу с целью предотвращения негативных явлений в деятельности рабочей молодежи, в частности, снижения

уверенности в завтрашнем дне, культивирования чувства удовлетворенности заработной платой, условиями труда.

з) с использованием методов “Трибуна молодых”, “Свободное мнение” организовать непосредственное или анонимное представление в сборные ящики свободных мнений молодых работников по различным аспектам трудовых отношений (условия труда, морально-психологический климат в коллективе, инновационные идеи, неправомерные действия руководящих работников, дискриминация и т.д.).

## **ХП. НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

**12.1.** Для лиц с инвалидностью устанавливаются более льготные по сравнению с законодательно установленными условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного трудового отпуска.

**12.2.** Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты **совместителям** осуществляются в порядке, установленном работникам, для которых данная работа является основной.

**12.3.** Продолжительность ежегодного трудового отпуска **надомника** устанавливается продолжительностью 21 календарный день.

### *Дистанционные работники*

**12.4.** В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, при наличии у работодателя соответствующих технических и организационных возможностей, преимущественное право для временного перевода на дистанционную работу, имеют категории работников поименованные в статье 458 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

**12.5.** В случае если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод по основаниям, предусмотренным статьёй 454 Трудового кодекса Республики Узбекистан, на дистанционную работу и невозможно установить для него неполное рабочее время, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени в размере две трети (2/3) от тарифной ставки (оклада).

**12.6.** Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного трудового отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым законодательством Республики Узбекистан.

**12.7.** Продолжительность ежегодного трудового отпуска дистанционного работника составляет 21 календарный день.

### **ХIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**13.1.** Стороны обязуются осуществлять разработку и неукоснительную реализацию мероприятий в рамках выполнения Государственных программ социальной направленности, ежегодно принимаемых по инициативе Президента Республики Узбекистан.

**13.2.** Работодатель обязуется выплачивать пособия по временной нетрудоспособности:

**13.2.1.** работникам из числа участников Второй мировой войны, воинам-интернационалистам и приравненным к ним лицам, работникам, имеющим на своем иждивении трех и более детей, не достигших 16 (учащихся-18) лет, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, работникам, эвакуированным и переселенным из зон радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС при заболевании кроветворных органов (острые лейкозы), щитовидной железы (аденомы, рак) и злокачественными опухолями, работникам-инвалидам из числа лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, при временной нетрудоспособности работника вследствие трудового увечья и профессионального заболевания - в размере полного заработка;

**13.2.2.** работникам, стоящим на учете по социально значимым заболеваниям в зависимости от продолжительности уплаты ими взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы) - в размере от 60 до 100 процентов заработка;

**13.2.3.** родителям (лицам, их заменяющим, опекунам, попечителям),

помещенным в карантин в связи с заражением коронавирусной инфекцией или подозрением на заражение, а также лицам, осуществляющим уход за их ребенком в возрасте до 14 лет, - в размере 100 процентов заработка;

**13.2.4.** в остальных случаях, в зависимости от общего стажа работы - в размере от 60 до 80 процентов заработка.

**13.3.** Стороны обязуются соблюдать гарантии и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым Кодексом Республики Узбекистан:

**13.3.1.** для участников войны 1941 – 1945 годов и приравненных к ним по льготам лиц (статьи 167, 227, 228, 242);

**13.3.2.** для участников ликвидации последствий аварий на атомных объектах и приравненных к ним лиц (статья 167);

**13.3.3.** для инвалидов I и II групп (статьи 96, 218, 227, 228, 242, глава 25 §3).

**13.4.** В соответствии со ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» работодателю предоставляется право за счёт собственных средств производить дополнительные взносы на индивидуальные накопительные пенсионные счета своих работников.

**13.5.** Работодатель и профсоюзный комитет могут выплачивать по письменному заявлению материальную помощь, исходя из своих финансовых возможностей в связи с болезнью работника, смертью работника или близкого родственника работника (супруга, детей, родителей).

**13.6.** В случае смерти близкого родственника работника (родителей, братьев, сестер, супруг, детей, родителей супруга) администрация предоставляет три календарных дня для проведения похорон, рабочие дни оплачиваются.

**13.7.** Оплата стоимости путевок в детский оздоровительный комплекс «КИМЁГАР» для детей работников предприятия производится:

- 22,5% за счет перечислений Единого социального платежа;
- до 25 % за счет средств профбюджета от стоимости сметы социального страхования;

- до 20% за счет родительских взносов от стоимости сметы социального страхования;

- оставшаяся часть за счет средств работодателя.

**13.8.** Работодатель обязуется не реже одного раза в год проводить за счет средств предприятия вакцинацию работников от болезней, представляющих эпидемиологическую угрозу. (За исключением работников, которым данная вакцинация противопоказана по медицинским заключениям).

**13.9.** Работодатель исходя из финансовых средств, утвержденных по бизнес-

плану может выделять материальную помощь на приобретение сельхозпродуктов на зимний период работникам списочного состава предприятия и работникам профсоюзного комитета, не входящих в списочный состав предприятия.

**13.10.** При прекращении трудового договора (контракта) в связи с выходом на пенсию, работнику предприятия выплачивается единовременное поощрение согласно Положения «О выплате поощрения работникам при прекращении трудового договора (контракта) в связи с выходом на пенсию (вид выплаты 216).

**13.11.** Работодатель имеет право за счёт средств предприятия награждать (поощрять) членов профсоюзов согласно рекомендации профсоюзного комитета предприятия по случаю празднования «Дня профсоюзов» 11 ноября.

**13.12.** С целью сохранения здоровья тружеников АО «Farg`onaazot», профилактики заболеваний, в том числе профессиональных, улучшения качества медицинского обслуживания, создания благоприятных условий для жизни и трудовой деятельности работников, повышения уровня материального состояния лечебно - оздоровительный диагностический цех (ЛОДЦ) бесплатно оказывает работникам предприятия комплекс лечебно- профилактических медицинских услуг:

- медицинское обслуживание;
- физиотерапевтическое лечение;
- хирургические операции;
- консультации, лечение, профилактический осмотр узкими специалистами.

**13.12.1.** оказание медицинской помощи в Лечебно-оздоровительно-диагностическом цехе родственникам работников АО «Farg`onaazot» производится в соответствии с «Положением о безналичном расчёте в счёт заработной платы за оказание медицинской помощи в Лечебно-оздоровительно-диагностическом цехе родственникам работников АО «Farg`onaazot»;

**13.13.** Работодатель из средств предприятия финансирует содержание помещений, приобретение медицинского оборудования и инвентаря для ЛОДЦ, обслуживающего работников предприятия, уголков здоровья в цехах.

**13.14.** Работодатель исходя из финансового положения предприятия может оказывать материальную помощь продуктами питания в связи со смертью работника или близких родственников работника (дети, супруг(а), родители)).

**13.15.** Работодатель обязуется:

**13.15.1.** создавать условия для активного участия неработающих пенсионеров в общественной жизни трудового коллектива, а также реализовать мероприятия по посещению пенсионеров, особенно одиноких, вручению им



памятных подарков на дни рождения и праздники, оказанию содействия в решении жилищно-бытовых проблем, организации экскурсий к святым местам и достопримечательностям, осуществлению других социально значимых мер. (Указ Президента Республики Узбекистан от 28 декабря 2016 года №УП-4906 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности фонда "Нуроний" по социальной поддержке ветеранов Узбекистана»);

**13.15.2.** доставлять работников на (с) работу служебным автотранспортом по установленным и согласованным с профсоюзным комитетом маршрутам.

**13.16. Проявляя заботу о подрастающем поколении, Стороны обязуются:**

**13.16.1.** ежегодно организовывать за счет предприятия вручение новогодних подарков;

**13.16.2.** обеспечивать отдых детей работников предприятия в детском оздоровительном комплексе «КИМЁГАР»;

**13.17.** Стороны обязуются выделять средства и необходимые материалы из средств предприятия, на содержание общежития «ДУГОБА» для молодых специалистов, улучшения социально-бытовых условий для проживания в них, проведение культурно-массовой, духовно просветительской работы среди жильцов.

***Льготы и гарантии для работников в период действия карантинных мер, введенных в связи с коронавирусом или другими инфекционными заболеваниями***

**13.18.** Когда карантин объявляется Правительством или Специальной комиссией, работнику предоставляется обязательный отпуск на срок, определяемый соглашением между Работодателем и работником, с частичной оплатой. В этом случае работнику выплачивается заработная плата в размере 2/3 (две трети) от тарифной ставки (оклада) (статья 281 Трудового кодекса Республики Узбекистан):

**13.18.1.** в период действия карантинных мер Работодатель переводит работников, особенно беременных женщин, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями и страдающих хроническими заболеваниями, с их согласия, на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или на работу на дому;

Правом перехода на дистанционный метод работы, гибкий рабочий график или работу на дому, в первую очередь, пользуются беременные женщины, пожилые люди, лица с ограниченными возможностями и работники, страдающие хроническими заболеваниями.

По желанию работника и с согласия Работодателя работник для работы на дому может быть временно переведен на условия домашнего труда.

Работа на дому в соответствии с заключенным трудовым договором означает осуществляемую работником работу по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя по месту жительства работника или в других помещениях, принадлежащих ему или членам его семьи.

В изменениях о переводе на дистанционную работу, вносимых в трудовой договор, заключенный с работником, наряду с условиями, предусмотренными в статье 106 Трудового кодекса, указываются:

порядок осуществления электронного документооборота между Работодателем и работником;

порядок пользования оборудованием и/или техническими средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей работника, если между сторонами имеется соглашение об использовании работником, принадлежащего ему оборудования и/или оргтехники;

обеспечение работника средствами связи в целях обеспечения постоянной связи с Работодателем, в том числе пользование сетью Интернет;

условия, связанные с возмещением работником Работодателю причиненного ущерба в случае порчи по вине работника оборудования и техники, переданных Работодателем работнику;

порядок и условия возмещения расходов в случае использования работником для выполнения своих трудовых обязанностей личного оборудования и/или технических средств, а также средств связи, в том числе использования сети Интернет;

обязанности работника и Работодателя по соблюдению необходимых правил охраны труда и условий труда;

условия перевода работника на постоянное рабочее место в случае производственной необходимости.

**13.18.2.** предоставляет сотрудникам предупреждающую информацию о возможности заражения различными инфекционными заболеваниями, связанными с трудовой деятельностью, издает стенды, раздаточные материалы;

**13.18.3.** в целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции среди сотрудников предприятия, Работодатель обеспечивает сотрудников антисептиками и необходимыми санитарно-гигиеническими средствами, масками на рабочих мест, тестами на болезнь, вакцинацией от инфекционных заболеваний, а также дезинфекция рабочих мест, кухонь, душевых, туалетов, общежитий, принадлежащих предприятию, транспортных средств, перевозящих рабочих, за счет предприятия.

**13.19.** Период неоплачиваемого отпуска, предоставленного в связи с пандемией коронавируса, также учитывается при расчете стажа работы, который дает работнику право на основной отпуск.

#### **XIV. КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

Стороны пришли к соглашению:

**14.1.** Накануне общенародных и профессиональных праздников проводить культурно – просветительные и спортивные мероприятия.

**14.2.** Для улучшения культурно-просветительской работы стороны **обязуются:**

**14.2.1.** выделить помещение для комнаты «Духовности и просветительства» и оборудовать его согласно Рекомендациям, утверждённым СФП Узбекистана и Республиканским Центром духовности и просветительства, необходимыми стендами, плакатами, техническими средствами и литературой, изданной за годы Независимости Республики, в том числе произведениями Президента Республики Узбекистан;

**14.2.2.** организовать уголки «Книголюб» и проводить конкурсы «Самый лучший книголюб»;

**14.2.3.** в рамках выполнения Государственных программ проводить среди трудящихся и молодёжи творческие встречи с представителями науки, литературы, искусства, передовиками производства, познавательные вечера–диспуты, беседы на различные темы;

**14.2.4.** развивать деятельность имеющихся на балансе предприятия библиотек, осуществлять их содержание, укреплять материально-техническую базу, осуществлять текущий и капитальный ремонт, обновлять оборудование. Пополнять книжный фонд новой литературой, совместно с общественными организациями, фондами проводить в них мероприятия, направленные на пропаганду национальной идеи и совершенствование духовно-просветительной работы;

**14.2.5.** отмечать всенародные и другие праздники, в частности «День профсоюзов», организовывать в честь праздников конкурсы профессионального мастерства, спорта и художественной самодеятельности;

**14.2.6.** с целью подробного разъяснения трудящимся приоритетных направлений государственной политики, содержания широкомасштабных реформ, проводимых в стране, значения принимаемых актов законодательства и государственных программ ежемесячно проводить «Часы просветительства».

**14.3.** В рамках программы "Ўзбекистон бўйлаб саёхат қил!" **Работодатель** обязуется:

а) в целях проведения экскурсий по историческим городам Республики и местным достопримечательностям создавать для работников возможность осуществления местных путешествий один раз в год;

б) часть расходов по путешествиям покрывать за счет средств внебюджетных фондов и других источников, не запрещенных законодательством;

в) предоставлять работникам в соответствии с трудовым законодательством выходных дней (отгулов) в удобное для них время за счет неиспользованной части отпусков с целью поездок и отдыха.

**14.4. Для распространения здорового образа жизни среди работников и членов их семей в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О физической культуре и спорте», стороны обязуются:**

**14.4.1.** создавать материальные и иные условия для занятий физической культурой и спортом (выделить специальные спортивные помещения), внедрить «производственную гимнастику» и «минуты спорта» в трудовом коллективе;

**14.4.2.** исходя из технологии, условий производства и труда, установить специальные перерывы, включаемые в рабочее время для выполнения работниками упражнений «производственной гимнастики» и «минута спорта»;

**14.4.3.** организовать привлечение руководителей и всех работников к занятиям физической культурой и спортом (бегу, стритболу, футболу, бадминтону, волейболу, баскетболу, настольному теннису, плаванию и другим) в период после рабочего времени в определенные дни (не реже одного раза в неделю);

**14.4.4.** организовать систематическое проведение соревнований по видам спорта, создание условий для участия спортсменов в районных, городских, областных и республиканских спартакиадах, награждение победителей;

**14.4.5.** развивать деятельность спортивных сооружений, стадионов, спортплощадок и детского оздоровительного комплекса имеющихся на балансе предприятия. Проводить ремонт, укреплять материально-техническую базу, обновлять оборудование и спортивный инвентарь;

**14.4.6.** предоставлять работникам спортивную одежду и спортивный инвентарь, широко привлекать их к спортивным мероприятиям;

**14.4.7.** укреплять связи с унитарным предприятием «Управление физической культуры и спортивного оздоровления» Федерации профсоюзов Узбекистана.

## **XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**15.1.** В целях устранения разногласий между администрацией и работником по вопросам, возникшим при выполнении трудовых обязанностей, условий и оплаты труда, создается комиссия по трудовым спорам на паритетных началах с представительством по четыре члена комиссии от администрации и профсоюзного комитета. (Положение о комиссии по трудовым спорам).

**15.2.** Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые

конфликтные ситуации, препятствующие выполнению коллективного договора. Спорные вопросы разрешаются на основе взаимного доверия и уважения в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

**15.3.** Срок полномочия комиссии определяется сроком действия Коллективного договора или сроком действия избранного уполномоченного органа.

**15.4.** Индивидуальные трудовые споры и конфликты разрешаются Комиссией по трудовым спорам, состоящей из 8 (восьми) членов комиссии по четыре члена комиссии от администрации и профсоюзного комитета, создаваемой на паритетных началах на срок действия настоящего Договора.

**15.5.** Деятельность Комиссии по трудовым спорам и порядок ведения делопроизводства осуществляется в соответствии с законодательством и Положением, разработанным на основе Рекомендаций, утвержденных Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан (12.01.2015 г. №20-66 с, 15.01.2015 г. №01-СП) по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения.

**15.6.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, определяемом законодательством Республики Узбекистан.

## **XVI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**16.1.** Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом, Законом «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами Республики Узбекистан.

**16.2.** Работодатель соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан, а также международными договорами и конвенциями МОТ, ратифицированными Республикой Узбекистан.

**16.3.** Профсоюзный комитет имеет право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением Работодателем требований нормативно-правовых актов и нормативных документов в области технического регулирования, касающихся социально-экономических прав и интересов работников, а также настоящего Договора. Работодатель обязан рассматривать представления об устранении нарушений законодательства и в течение недельного срока сообщить профессиональному союзу о результатах рассмотрения. (Ст.34, 46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных

союзах»).

**16.4.** Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета средства в размере 0,5% от фонда оплаты труда (Ст.18 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах») для:

- оказания материальной помощи молодым семьям, впервые вступающим в брак для проведения свадебного торжества до двух минимальных размеров оплаты труда, установленного по Республике Узбекистан;

- лечения и проведения операций работникам Общества в специализированных медицинских учреждениях до десяти минимальных размеров оплаты труда, установленного по Республике Узбекистан;

- приобретения санаторно-курортных путёвок на договорной основе;

- приобретения ценных подарков работникам Общества за безупречный труд на предприятии, в связи с уходом на пенсию;

- оказания материальной помощи для приобретения продуктов питания в связи со смертью работника или близких родственников работника (детей, супруга (и), родителей) в размере до двух минимальных размеров оплаты труда, установленного по Республике Узбекистан;

- оказания материальной помощи бывшим работникам, внесшим вклад в развитие и работу Общества и имеющим многолетний стаж работы на предприятии, для получения ими медицинских услуг по реабилитации, исходя из финансовых возможностей;

- приобретения туристических путевок для поездок по историческим городам Республики Узбекистан;

- оказания материальной помощи для малообеспеченных и многодетных семей, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18-ти лет;

- компенсации стоимости учебных принадлежностей и школьной формы на каждого школьника-первоклассника работников предприятия;

- приобретения билетов в театры и музеи для работников Общества и неработающих пенсионеров общества, стоящих на учете.

- для обеспечения мероприятий, внесённых при обсуждении исполнения Коллективного договора и принятия взаимных обязательств;

- организации интеллектуальной игры «Заковат» и поощрения участников;

- организации смотр-конкурсов, спортивных соревнований и других мероприятий на предприятии в честь праздничных дней, определенных постановлениями правительства и поощрения участников.

**16.5.** Работодатель признает профсоюзный комитет единственным на предприятии представительным органом работников и его право на заключение Коллективного договора.

**16.6.** Работодатель признает профсоюзный комитет исключительным представителем интересов всех работников в коллективных переговорах по

вопросам оплаты труда, здоровья, правовой защиты, соблюдения социальных гарантий, развития социально- культурной и бытовой инфраструктуры.

**16.7.** Работодатель по согласию работников обеспечивает через бухгалтерию предприятия организацию системы сбора добровольных профсоюзных членских взносов в размере 1% из заработной платы работников, перечисляет их на расчетный счет профсоюзного комитета - 70% и областному совету профсоюзов - 30% ежемесячно.

- применять меры дисциплинарного взыскания к должностным лицам, виновным в просрочке перевода членских профсоюзных взносов на срок более одного месяца;

- производить перечисление в профсоюзную организацию удержанных профсоюзных взносов работников одновременно с внесением обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды.

**16.8.** При недостатке средств на счету предприятия, членские профсоюзные взносы подлежат включению в пропорциональное списание по исполнительным платежным документам в соответствии с «Инструкцией о порядке списания денежных средств с банковских счетов хозяйствующих субъектов», зарегистрированной в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 15 марта 2012 года за № 2342.

**16.9.** Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзному комитету занимаемые им помещения со всем оборудованием для работы самого профкома, а также актовый зал для проведения собраний членов профсоюза. Закрепляет за профсоюзным комитетом бесплатно транспортные средства с водителем и осуществляет его техническое обслуживание, ремонт, заправку транспорта топливом, предоставляет средства связи, множительную и другую оргтехнику.

**16.10. Работодатель обязуется:**

а) до принятия решений по социально-экономическим и правовым вопросам, не включенным в коллективный договор, проводить предварительные консультации с Профсоюзным комитетом;

б) по запросу Профсоюзного комитета предоставлять ему сведения по трудовым вопросам и вопросам социально-экономического развития предприятия;

**16.11.** Работодатель рассматривает представление профкома об устранении нарушений в законодательстве о труде и профсоюзах и в течение месячного срока сообщает профкому о результатах рассмотрения. Профком вправе бесплатно получать от администрации информацию по вопросам, связанным с

трудом и социально- экономическим развитием в пределах статистической отчетности.

**16.12.** Председателям цеховых комитетов и членам профкома АО «Farg’onaazot», не освобожденным от своей производственной работы, предоставляется свободное от работы время (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы в интересах коллектива, а также время их краткосрочной (10 дней в году) профсоюзной учебы. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от производственной работы с оплатой в размере среднего заработка на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также их пленумов и президиумов.

**16.13. Профсоюзный комитет обязуется:**

а) содействовать выполнению текущих и перспективных планов работы предприятия поддерживать и развивать инициативу и творчество работников;

б) осуществлять контроль за правильностью применяемых систем оплаты труда, выплаты заработной платы, дополнительных выплат по коллективному договору, а также за выполнением мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и технике безопасности;

в) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, содействовать повышению правовых знаний работников;

г) защищать права членов профсоюза на труд;

д) добиваться своевременного устранения недостатков, имеющих на рабочих местах и требовать принятия мер Работодателем для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями правил охраны труда, техники безопасности и промышленной санитарии;

е) обеспечивать заявки работников льготными путевками в оздоровительные учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей в пределах норм, утвержденных Федерацией профсоюзов Узбекистана;

ж) организовать и осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда и быта;

з) проводить разъяснительную и организационную работу среди членов профсоюза по укреплению трудовой и производственной дисциплины, предотвращению конфликтных ситуаций в трудовом коллективе и обеспечению стабильной духовной среды;

и) выделять поощрительные награды и премии победителям различных конкурсов, спортивных соревнований.

к) обеспечить подписку на газеты Федерации профсоюзов «Ишонч», «Ишонч-Доверие».



**16.14.** К освобождённым работникам профсоюзного комитета применяются все выплаты стимулирующего характера, действующие для работников АО «Farg`onaazot»:

**16.14.1.** Начисление надбавки за стаж осуществляется в соответствии с Положением о начислении надбавки за стаж (вид выплаты 102);

**16.14.2.** Начисление персональной надбавки специалистам профсоюзного комитета осуществляется в соответствии с «Положением о начислении персональных надбавок к должностному окладу в отношении инженерно-технических работников структурных подразделений АО «Farg`onaazot» (вид выплаты 170);

**16.14.3.** Начисление персональной надбавки председателю профсоюзного комитета, заместителю председателя профсоюзного комитета АО «Farg`onaazot», осуществляется в соответствии с «Положением о начислении персональных надбавок к должностному окладу руководителям структурных подразделений АО «Farg`onaazot» (вид выплаты 171);

**16.14.4.** Поощрение работников за безупречную работу в течение 20,25,30,35,40,45,50 осуществляется в соответствии с «Положением о поощрении работников за безупречную работу на предприятии в течение 20,25,30,35,40,45,50 лет» (вид выплаты 215);

**16.14.5.** Поощрение к юбилейным датам 50 и 60 лет осуществляется в соответствии с «Положением о выплате поощрения работникам в связи с исполнением юбилейных дат со дня рождения 50 и 60 лет» (вид выплаты 217);

**16.14.6.** Поощрение при прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию осуществляется в соответствии с «Положением о выплате поощрения работникам: (вид выплаты 216);

**16.14.7.** Выплаты стимулирующего характера освобождённым работникам профсоюзного комитета производятся за счёт средств предприятия, кроме должностного оклада, установленного штатным расписанием профсоюзного комитета.

**16.15.** С лицами, принимаемыми на работу на освободившуюся должность работника в связи с избранием его на должность освобожденного председателя профсоюзного комитета, заключается срочный трудовой договор на период срока выборной работы.

**16.16.** Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах (в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»), Работодатель обязуется предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю

работу (должность), а при ее отсутствии — другую равноценную работу (должность).

**16.17.** Не допускается увольнение по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации предприятия или совершения работником действий, влекущих увольнение в соответствии с законом) работников избравшимися в состав представительных органов работников профсоюзного комитета в течение двух лет после окончания выборов полномочий (Ст. 20 Закона Республики Узбекистан о профсоюзах).

Увольнение по инициативе работодателя работников, избравшимися в состав представительных органов работников в течение двух лет после окончания выборов полномочий не допускается без предварительного согласия местного органа по труду (статья 44 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

**16.18.** Члены комиссии по трудовым спорам и общественные уполномоченные по охране труда приравниваются к членам представительного органа трудового коллектива. К ним применяются права и гарантии предусмотренные настоящим Коллективным договором, Законом Республики Узбекистана о профсоюзах, законодательством о труде.

**16.19.** В соответствии со 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», а также п.12 «Положения об уполномоченном по охране труда» (зарегистрированного в Министерстве юстиции Республики Узбекистан 18 декабря 1995 года за №196) в целях настоящего Договора, следующие категории работников признаются Представителями трудящихся:

- а) члены выборных профсоюзных органов;
- б) уполномоченные по охране труда;
- в) члены комиссии по трудовым спорам.

**16.20.** Наложение дисциплинарного взыскания, прекращение трудового договора по инициативе Работодателя с Представителями работников, не освобожденными от основной работы, производится с соблюдением ограничений как для членов представительных органов работников, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах» и 135-Конвенцией МОТ «О представителях трудящихся на предприятиях и предоставляемых им правах».

**16.21.** На предприятии строго соблюдаются требования Конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы».

**16.22.** Для работников предприятия будут проводиться учебные мероприятия по разъяснению содержания Трудового кодекса и Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».

## **XVII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**17.1.** Профсоюзный комитет имеет преимущественное право на ведение коллективных переговоров с Работодателем, заключение коллективного договора от имени работников, интересы которых он представляет, а также, осуществляет общественного контроля за его исполнением. *(Ст.29 и 34 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»)*.

**17.2.** Работодатель и профсоюзный комитет обязуются обеспечить повседневный контроль за выполнением взаимных обязательств, принятых по коллективному договору.

**17.3.** Стороны обязуются два раза в год проводить проверку выполнения настоящего Договора и результаты рассматривать на конференции трудового коллектива. При этом, итоги выполнения за год рассматриваются не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

**17.4.** На конференции трудового коллектива заслушивается отчет Работодателя о полном выполнении обязательств по не привлечению к принудительному труду работников предприятия.

**17.5.** Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его на конференции и действует до принятия нового договора.

**17.6.** Работодатель обязуется обеспечить экземплярами настоящего договора все отделы заводоуправления и подразделения АО «Farg'onaazot».

**17.7.** В течение срока действия настоящего Коллективного договора в отдельные пункты могут вноситься дополнения и изменения по согласованию сторон, в зависимости от производственной необходимости, но не в сторону ухудшения ранее принятых обязательств в отношении работников.

**17.8.** Профсоюзный комитет до общего собрания (конференции) по одобрению проекта коллективного договора представляет его проект на общественную экспертизу в вышестоящий профсоюзный орган.

**17.9.** После подписания настоящего Договора стороны представляют его для регистрации в вышестоящий отраслевой профсоюзный орган.

**17.10.** После подписания настоящего Договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

**17.11.** Изменения и дополнения, вносимые в настоящий Договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения (совместного приказа) и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

**17.12.** Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

## **XVIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**18.1.** Профсоюзный комитет вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия настоящего Договора, внести представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа Работодателя удовлетворить эти требования Профсоюзного комитета или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством. *(Ст.46 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах»)*.

**18.2.** Профсоюзный комитет также привлекает к ответственности виновных членов профсоюза в соответствии с отраслевым Уставом профсоюза, вплоть до исключения из членов профсоюза.

**18.3.** Представления любой из сторон о неисполнении или ненадлежащем исполнении условий настоящего Договора рассматриваются другой стороной в течение двух недель.

**18.4.** Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан и настоящим Договором.

**18.5.** Председатель профкома имеет право вносить предложение работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности, вплоть до прекращения трудового договора с работниками при нарушении с их стороны законодательства о труде и невыполнении обязательств коллективного договора.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

№	РАЗДЕЛЫ
I.	<b>ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>
II.	<b>ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</b>
III.	<b>ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ</b>
IV.	<b>РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>
V.	<b>ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>
VI.	<b>ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА</b>
VII.	<b>МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</b>
VIII.	<b>БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНА ТРУДА</b>
IX.	<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ</b>
X.	<b>ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>
XI.	<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ</b>
XII.	<b>ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ</b>
XIII.	<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ</b>
XIV.	<b>КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА</b>
XV.	<b>РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ</b>
XVI.	<b>СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>
XVII.	<b>КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b>
XVIII.	<b>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ</b>

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati



TASDIQLAYMAN  
Boshqaruv Raisi  
D.E.Mannonov

2023-y «02» 05

TO‘LIQ MODDIY JAVOBGARLIK TO‘G‘RISIDA SHARTNOMA  
IMZOLANGAN MODDIY JAVOBGAR SHAXSLAR  
RO‘YXATI

t/r №	Bo‘linmalar nomi, lavozimi
<b>AMMIAK-3 sexi</b>	
1	Sex boshlig‘i (Начальник цеха)
2	Sex boshlig‘i o‘rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП))
3	Sex boshlig‘i o‘rinbosari (jixozlarni ekspluatatsiya qilish bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по эксплуатации оборудования))
4	Energetik (Энергетик)
5	Katta usta (texnologik gazni tayyorlash bo‘limi va suyuq ammiak ombori) (Старший мастер (отделения подготовки технологического газа и склада жидкого аммиака))
6	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi (Старший мастер производственной лаборатории)
7	Usta (omborchi vazifasi bilan ko‘maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo‘yicha) (Мастер (по организации выполнения вспомогательных работ с функциями кладовщика))
<b>HAVONI AJRATISH sexi</b>	
1	Sex boshlig‘i (Начальник цеха)
2	Sex boshlig‘i o‘rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП))
3	Energetik (Энергетик)
4	Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi (Мастер производственной лаборатории)
5	Usta (omborchi vazifasi bilan ko‘maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo‘yicha) (Мастер (по организации выполнения вспомогательных работ (с функциями кладовщика))
<b>Qattiq angidrid va kislorod to‘ldirish stansiyasi bo‘limi</b>	
6	Bo‘linma boshlig‘i (Начальник отделения)
7	Tayyor mahsulotni jo‘natish ustasi (Мастер по отгрузке готовой продукции)

8	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )
<b>XLORAT MAGNIY DEFOLIANTI (XMD) sexi</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik ( <i>Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей</i> )
<b>Defoliantlar ishlab chiqarish uchastkasi (o'simliklarni kimyoviy vositalarda ximoyalash) (участок по производству дефолиантов (химических средств защиты растений))</b>	
3	Uchastka katta ustasi ( <i>Старший мастер участка</i> )
4	Usta (taralarni tayyorlash bo'yicha: plastmassadan kanistralari va tayyor mahsulotlarni yuklab berish) ( <i>Мастер (по изготовлению тары: пластмассовых канистр и отгрузке готовой продукции)</i> )
<b>SELLYULOZANING MURAKKAB EFIRLARI SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Yetakchi muhandis-texnolog ( <i>Ведущий инженер - технолог</i> )
3	Mehnat bo'yicha texnik (omborchi vazifasi bilan) ( <i>Техник по труду (с функциями кладовщика)</i> )
<b>SIRKA ANGIDRID VA SIRKA KISLOTASINI QAYTA TIKLASH SEXI (SA va SKQT)</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Energetik ( <i>Энергетик</i> )
3	Asboblari va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )
4	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi ( <i>Старший мастер производственной лаборатории</i> )
5	Smena katta ustasi ( <i>Старший мастер смены</i> )
6	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik ( <i>Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей</i> )
<b>MOCHEVINA ishlab chiqarish sexi</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по технологии)</i> )
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП)</i> )
4	Energetik ( <i>Энергетик</i> )
5	Механик ( <i>Механик</i> )
6	Katta ustasi (karbamid-ammiakli selitra ishlab chiqarish qurilmasi) ( <i>Старший мастер (установка по производству карбамидо-аммиачной селитры (КАС))</i> )
7	Katta ustasi (omborxona va yuklash bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения склада и отгрузки)</i> )

8	Asboblarda va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )
9	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi ( <i>Старший мастер производственной лаборатории</i> )
10	Usta (Sexning umumiy xizmati) ( <i>Мастер (Общезаводская служба)</i> )
11	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik ( <i>Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей</i> )
<b>АММИАКЛИ SELITRA (AS-72 M) ishlab chiqarish sexi</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Sex boshlig'i o'rinbosari ( <i>Заместитель начальника цеха</i> )
3	Katta ustasi (texnologik bino bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения технологического корпуса)</i> )
4	Uchastka katta ustasi (Nazorat-o'Ichov asboblari va avtomatika) ( <i>Старший мастер участка (КИПиА)</i> )
5	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi ( <i>Старший мастер производственной лаборатории</i> )
6	Katta ustasi (Azotli fosfor o'g'itlarni va Natriy nitratini ishlab chiqarish bo'yicha) ( <i>Старший мастер (по производству АФУ и нитрата натрия)</i> )
7	Smena ustasi (Azotli fosfor o'g'itlarni va Natriy nitratini ishlab chiqarish bo'yicha qurilmasi) ( <i>Мастер смены (установки АФУ и нитрата натрия)</i> )
8	Katta ustasi (oddiy superfosfatni ishlab chiqarish va dolomitdan magniy ionlarini boyitish bo'linmasi) ( <i>Старший мастер (Отделение по производству простого суперфосфата и обогащения ионов магния из доломита)</i> )
9	Energetik ( <i>Энергетик</i> )
10	Mexanik ( <i>Механик</i> )
11	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik ( <i>Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей</i> )
<b>Омборхона va yuklab berish bo'linmasi (Отделение склада и отгрузки)</b>	
12	Katta ustasi ( <i>Старший мастер</i> )
13	Smena ustasi (tayyor mahsulotni yuklab berish bo'yicha) ( <i>Мастер смены (по отгрузке готовой продукции)</i> )
14	Katta ustasi (oddiy superfosfatni ishlab chiqarish va dolomitdan magniy ionlarini boyitish bo'linmasi) ( <i>Старший мастер (Отделение по производству простого суперфосфата и обогащения ионов магния из доломита)</i> )
<b>Konsentirlanmagan AZOT KISLOTASI (AK-72 M) sexi</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по технологии)</i> )



3	Smena katta ustasi ( <i>Старший мастер смены</i> )
4	Katta usta (725/1-6 texnologik binolar bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения технологического корпуса 725/1-6)</i> )
5	Asboblarni va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )
6	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi ( <i>Старший мастер производственной лаборатории</i> )
7	Usta (katalizator setkalarini regeneratsiyasi bo'yicha) ( <i>Мастер (по регенерации каталитических сеток)</i> )
8	Usta (omborchi vazifasi bilan ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) ( <i>Мастер (по организации выполнения вспомогательных работ с функциями кладовщика)</i> )
9	Energetik ( <i>Энергетик</i> )
10	Mexanik ( <i>Механик</i> )
<b>BUG'-QOZON SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Energetik ( <i>Энергетик</i> )
3	Usta (omborchi vazifasi bilan ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) ( <i>Мастер (по организации выполнения работ с функциями кладовщика)</i> )
4	Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi ( <i>Мастер производственной лаборатории</i> )
5	Asboblarni va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )
<b>ISTE'MOL SODASINI ISHLAB CHIQRISH, SANOAT OQAVA SUVLARINI NEYTRALLASH VA TOZALASH SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Katta usta (neytrallash bo'linmasi) ( <i>Старший мастер (отделения нейтрализации)</i> )
3	Energetik ( <i>Энергетик</i> )
4	Uchastka katta ustasi (Xalq iste'moli tovarlarini ishlab chiqarish uchastkasi - alyuminiy xlorid, bo'yoq - laklar va boshqa mahsulotlarni organik erituvchilar yordamida ishlab chiqarish) ( <i>Старший мастер участка по выпуску ТНП - производство хлористого алюминия, лакокрасочной и другой продукции с применением органических растворителей</i> )
5	Katta usta (Natriy bikorbanatini ishlab chiqarish bo'yicha qurilmasi) ( <i>Старший мастер (установка по производству бикарбоната натрия)</i> )
6	Uchastka ustasi (ohak suti, moylarni filtrlash va taqsimlash) ( <i>Мастер участка (известкового молока, фильтрации и распределения масел)</i> )
7	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik ( <i>Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей</i> )
<b>POLIETILEN QOPLAR ISHLAB CHIQRISH SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
2	Tayyor mahsulotni jo'natish katta ustasi ( <i>Старший мастер по отгрузке готовой продукции</i> )

3	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)
<b>МЕХАНИКАВИЙ ТА'МИРЛАШ SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (ishlab chiqarish bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по производству))
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника цеха)
4	Energetik (Энергетик)
5	Katta usta (asbobsozlik uchastkasi) (Старший мастер (инструментального участка))
6	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)
7	Omborchi (Кладовщик)
8	Omborchi (metall bo'yicha) (Кладовщик (по металлу))
9	Qorovul (Сторож)
<b>JIXOZLARNI MARKAZLASHTIRILGAN TA'MIRLAH SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)
2	Energetik (9-sonli uchastka) (Энергетик (участок № 9))
3	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)
4	Qorovul (Сторож)
<b>ASOSIY TEXNOLOGIK SEXLARNING USKUNALARINI DIAGNOSTIKA QILISH VA SIFAT NAZORATI, STANOKDAGI ISHLARNI MEXANIK SINOV I VA SIFAT NAZORATI UCHASTKASI</b>	
1	Uchastka boshlig'i (Начальник участка)
2	Omborchi (Кладовщик)
<b>ELEKTR TA'MINOT SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)
2	Energetik (elektr jixozlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha) (Asosiy texnologik sexlarning nazorat-o'lchov asboblarini, yuqori voltli va past voltli elektr asbob-uskunalarini ta'mirlash bo'yicha, markazlashtirilgan uchastka) (Энергетик (по ремонту и обслуживанию электрооборудования) (Централизованный участок по ремонту контрольно - измерительных приборов, высоковольтного и низковольтного электрооборудования основных технологических цехов)
3	Energetik (Asosiy texnologik sexlarning elektron va o'zgartirgish texnikasini ta'mirlash bo'yicha, markazlashtirilgan uchastka) (Энергетик (Централизованный участок по ремонту электронной и преобразовательной техники основных технологических цехов)
4	Energetik - elektr jixozlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha uchastka boshlig'i (Asosiy texnologik sexlar va podstansiyalarning nazorat o'lchov asboblari va apparaturalarini rele himoyasi va avtomatikasini ta'mirlash bo'yicha markazlashtirilgan uchastka) (Энергетик - начальник участка по ремонту и обслуживанию электрооборудования)

	<i>(Централизованный участок по ремонту контрольно - измерительных приборов и наладке аппаратуры релейной защиты и автоматики основных технологических цехов и подстанций)</i>
5	Uchastka ustasi (sinov va o'lash uchastkasi) <i>(Мастер участка (участок испытаний и измерений))</i>
6	Usta (ko'maklashuv ishlari tashkil etish (omborchi vazifasi bilan)) <i>(Мастер по организации вспомогательных работ (с функциями кладовщика))</i>
<b>SUV-BUG' TAQSIMOTI VA SANOAT OQAVA SUVLARI SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Energetik <i>(Энергетик)</i>
3	Mexanik <i>(Механик)</i>
4	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>
5	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
<b>TASHQI SUV TA'MINOTI SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
<b>NAZORAT O'LCHOV ASBOBLARI VA AVTOMATIKA SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Energetik <i>(Энергетик)</i>
3	Katta usta (Sarf va bosim asboblarini ta'mirlash uchastkasi) <i>(Старший мастер (Участок по ремонту приборов расхода и давления))</i>
4	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
<b>MAISHIY KONDITSIONERLARNI TA'MIRLASH VA XIZMAT KO'RSATISH UCHASTKASI</b>	
1	Yetakchi mutaxassis <i>(Ведущий специалист)</i>
<b>RANGLI BOSMAXONA UCHASTKASI</b>	
1	Yetakchi mutaxassis <i>(Ведущий специалист)</i>
<b>TEMIR YO'LI SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnikaviy qism bo'yicha) <i>(Заместитель начальника цеха (по технической части))</i>
3	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>
4	Yoqilg'i quyish shohobchasi operatori <i>(Оператор заправочных станций)</i>

5	Pereezd navbatchisi (Qorovul vazifasi bilan) <i>(Дежурный по переезду (с функциями сторожа))</i>
<b>AVTOTRANSPORT SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Mashina va mexanizmlarni ta'mirlash bo'yicha usta (omborchi vazifasi bilan) <i>(Мастер по ремонту машин и механизмов (с функциями кладовщика))</i>
3	Yoqilg'i va moylash materiallari quyish operatori <i>(Заправщик топливом и ГСМ)</i>
4	Tokar <i>(Токарь)</i>
5	Qorovul <i>(Сторож)</i>
<b>Texnologik uskuna va quvrlarni ta'mirlash va montaj qilishda yuk ko'tarish ishlarini olib borish uchastkasi</b>	
6	Uchastka boshlig'i <i>(Начальник участка)</i>
7	Katta usta (omborchi vazifasi bilan) <i>(Старший мастер (с функциями кладовщика))</i>
<b>QURILISH TA'MIRLASH SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Usta (omborchi vazifasi bilan ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) <i>(Мастер (по организации выполнения вспомогательных работ (с функциями кладовщика))</i>
3	Katta usta (1, 2, 3, 4-son uchastka) <i>(Старший мастер) (участок № 1, 2, 3, 4)</i>
4	Qorovul <i>(Сторож)</i>
<b>KIMYOVIY HIMOYALASH BO'YICHA MAXSUS ISHLAR UCHASTKASI</b>	
1	Usta (omborchi vazifasi bilan ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) <i>(Мастер (по организации выполнения вспомогательных работ с функциями кладовщика))</i>
<b>ALOQA SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
<b>ELEKTR JIXOZLARNI MARKAZLASHTIRILGAN TA'MIRLASH SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
<b>MARKAZIY KIMYO LABORATORIYASI</b>	
1	Laboratoriyasi boshlig'i <i>(Начальник лаборатории)</i>
2	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>

3	Yetakchi mutaxassis (Nazorat-tahlil sektori) <i>(Ведущий специалист (Сектор контрольно – аналитический))</i>
4	Yetakchi muhandis (Preparat va reaktivlarni tayyorlash sektori) <i>(Ведущий инженер (Сектор по приготовлению препаратов и реактивов))</i>
<b>SIFAT NAZORATI VA STANDARTLARGA RIOYA QILISH BO'LIMI</b>	
1	Sinov laboratoriyalar kompleksi rahbari-sifat nazorati va standartlarga rioya qilish bo'limi boshlig'i <i>(Руководитель комплекса испытательных лабораторий - начальник отдела контроля качества и соблюдения стандартов)</i>
2	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
<b>SANITAR LABORATORIYASI</b>	
1	Sanitariya laboratoriyasi boshlig'i <i>(Начальник санитарной лаборатории)</i>
2	Boshliq o'rinbosari <i>(Заместитель начальника)</i>
3	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
<b>IDORAVIY XARBIYLASHTIRILGAN QO'RIQLASH XIZMATI</b>	
1	Qo'riqlash boshlig'i <i>(Начальник охраны)</i>
2	Boshliq o'rinbosari (jangovar va jismoniy tayyorgarlik instruktori vazifasini bajarish bo'yicha) <i>(Заместитель начальника (с выполнением обязанностей инструктора по боевой и физической подготовке))</i>
3	Starshina (omborchi vazifasi bilan) <i>(Старшина (с функциями кладовщика))</i>
<b>QUTQARUV OTRYADI</b>	
1	Otryad komandiri (1-chi sanoat maydoni) <i>(Командир отряда (1-ой промплощадки))</i>
2	Otryad komandiri (2-chi sanoat maydoni) <i>(Командир отряда (2-ой промплощадки))</i>
3	Mexanik <i>(Механик)</i>
4	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
<b>1-2-SON SANOAT MAYDONI OMBORLAR KOMPLEKSI</b>	
1	Kompleks boshlig'i (1-son sanoat maydoni) <i>(Начальник комплекса (1-ой пром. площадки))</i>
2	Kompleks boshlig'i (2-son sanoat maydoni) <i>(Начальник комплекса (2-ой пром. площадки))</i>
3	Usta (1,2-son sanoat maydoni omborlar kompleksi va metall parchalarini tayyorlash va topshirish sexlarining tabelchi vazifasi)

	bilan) <i>(Мастер (с функциями табельщика комплекса складов 1,2-пром.площадки и цеха по заготовке и сдаче металлолома))</i>
4	Texnik hujjatlarni yuritish bo'yicha texnik (1,2-son sanoat maydoni) <i>(Техник по ведению технической документации (1,2-пром.площадки))</i>
5	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (1-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (склада №1) (1-ой пром. площадки))</i>
6	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (2-sonli ombor) (2-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (склада №2) (2-ой пром. площадки))</i>
7	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (3-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (склада №3) (1-ой пром. площадки))</i>
8	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (4-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (склада №4) (1-ой пром. площадки))</i>
9	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (5-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (склада №5) (1-ой пром. площадки))</i>
10	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (15-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (склада №15) (1-ой пром. площадки))</i>
11	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (8,12,13,14-sonli ombor) (2-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (склада № 8,12,13,14) (2-ой пром. площадки))</i>
12	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (bojxona ombori) (1-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (таможенного склада) (1-ой пром. площадки) )</i>
13	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (Polietilen qoplar ombori) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (склада полиэтиленовых мешков))</i>
14	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (1,2-son sanoat maydoni) <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (1, 2-ой пром. площадки))</i>
15	Omborchi (1-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Кладовщик (склада №1) (1-ой пром. площадки))</i>

16	Omborchi (2-sonli ombor) (2-son sanoat maydoni) <i>(Кладовщик (склада № 2) (2-ой пром. площадки))</i>
17	Omborchi (3,15-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Кладовщик (склада №3,15) (1-ой пром. площадки))</i>
18	Omborchi (4-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Кладовщик (склада № 4) (1-ой пром. площадки))</i>
19	Omborchi (5-sonli ombor) (1-son sanoat maydoni) <i>(Кладовщик (склада № 5) (1-ой пром. площадки))</i>
20	Omborchi (8,12,13,14-sonli ombor) (2-son sanoat maydoni) <i>(Кладовщик (склада № 8,12,13,14) (2-ой пром. площадки))</i>
21	Omborchi (bojxona ombori) <i>(Кладовщик (таможенного склада))</i>
22	Omborchi (Polietilen qoplari ombori) <i>(Кладовщик (склада полиэтиленовых мешков))</i>
23	Tekshiruvchi (tarozixona) (Janubiy nazorat o'tish punkti) <i>(Контролёр (весовой) (Южной КПП))</i>
24	Tekshiruvchi (tarozixona) (2-son sanoat maydoni nazorat o'tish punkti) <i>(Контролёр (весовой) (КПП 2-ой пром. площадки))</i>
<b>METALL PARCHALARINI TAYYORLASH VA TOPSHIRISH SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)
2	Sex boshlig'i o'rinbosari-uchastka boshlig'i (metall parchalarini tayyorlash va qayta ishlash bo'yicha) <i>(Заместитель начальника цеха-начальник участка (по заготовке и переработке металлолома))</i>
3	Usta (qora, rangli va qimmatbaho metallarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobni yuritish bo'yicha) (№ 9, № 11- ombori) <i>(Мастер (по учету, приему, хранению и отпуску черных,цветных и драгметаллов) (склада № 9,11))</i>
4	Inspektor (Qora va rangli metallarni tekshirish va saqlanuv bo'yicha) <i>(Инспектор (по контролю и сохранности черных и цветных металлов))</i>
5	Yetakchi muhandis (hisobotlar va shartnomalarni hisobga olish bo'yicha) <i>(Ведущий инженер (по учёту отчётности и договорам))</i>
6	Katta usta (Hisobdan chiqarilgan ishlab chiqarish ob'ektlarning jixozlarni va kommunikatsiyalarni qo'riqlash uchastkasi) <i>(Старший мастер) (Участок по охране оборудования и коммуникаций списанных производственных мощностей)</i>
7	Qo'riqchi (jixozlarni va kommunikatsiyalarni qo'riqlash bo'yicha) <i>(Охранник (по охране оборудования и коммуникаций))</i>
<b>QO'RIQLASH – YONG'INDAN SAQLASH SIGNALIZATSIYA UCHASTKASI</b>	
1	Uchastka boshlig'i (Начальник участка)
<b>YUKLARNI JO'NATISH UCHASTKASI</b>	
1.	Uchastka boshlig'i (Начальник участка)
2.	Yetakchi mutaxassis (Ведущий специалист)
<b>XO'JALIK SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)

2	Usta (ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) (omborchi vazifasi bilan) <i>(Мастер (по организации выполнения вспомогательных работ (с функциями кладовщика))</i>
3	Yetakchi mutaxassis (kasanachilikning tikuvchilik uchastkasi) <i>(Ведущий специалист (швейного участка надомного труда))</i>
4	Tikuvchi <i>(Швея)</i>
5	Qorovul <i>(Сторож)</i>
6	Qorovul (Ko'kalamzorlashtiruvchi vazifasi bilan) ("Shoximardon" dam olish maskani (vaqtincha) <i>(Сторож (с ф-ми Озеленителя (з/о "Шахимардан" (временно))</i>
7	Qorovul (Ko'kalamzorlashtiruvchi vazifasi bilan) ("Vodil" dachasini qo'riqlash uchun) (vaqtincha) <i>(Сторож (с ф-ми Озеленителя (для охраны дачи "Водиль" (временно))</i>
<b>ISHCHILARNI OZIQLANTIRISH SEXI</b>	
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>
2	Sex boshlig'i o'rinbosari <i>(Заместитель начальника цеха)</i>
3	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
4	Hisob yuritish bo'yicha texnik (Sut mahsulotlarini qabul qiluvchi vazifasi bilan) <i>(Техник по учёту (с обязанностями приемщика молочной продукции)</i>
5	Brigadir-oshpazlar <i>(Повара-бригадиры)</i>
6	Kassirlar <i>(Кассиры)</i>
7	Ekspeditorlar <i>(Экспедиторы)</i>
<b>DAVOLASH-SOG'LOMLASHTIRISH DIAGNOSTIKA SEXI</b>	
1	Bosh vrach <i>(Главный врач)</i>
2	Xo'jalik mudiri <i>(Заведующий хозяйством)</i>
3	Tibbiy punkt mudiri (Yetakchi hamshira) <i>Заведующий здравпунктом (ведущая мед. сестра)</i>
4	Yetakchi hamshira (Umumkasalxona xodimlari) <i>(Ведущая медицинская сестра)(общепольничный персонал)</i>
5	Ekspeditor <i>(Экспедитор)</i>
6	Kassir <i>(Кассир)</i>
7	Omborchi <i>(Кладовщик)</i>
8	Tahlilchi-provizor <i>(Провизор-аналитик)</i>
9	Katta hamshira (terapiya bo'limi, jarroxlik bo'limi, poliklinika xizmati, reanimatsiya-anesteziologiya bo'limi) <i>(Старшая медицинская сестра) (терапевтического отделения, хирургического отделения, поликлинической службы, реанимационно - анестезиологического отделения)</i>
10	Xo'jalik mudirasi <i>(Сестра - хозяйка)</i>
11	Qorovul <i>(Сторож)</i>
<b>"KIMYOGAR" BOLALARNI SOG'LOMLASH TIRISH KOMPLEKSI</b>	
1	Direktor <i>(Директор)</i>
2	Ko'kalamzorlashtiruvchi (qo'riqchi vazifasi bilan) <i>(Озеленитель (с функциями сторожа))</i>



3	Ko'kalamzorlashtiruvchi (omborchi vazifasi bilan) MAVSUMLIK (bolalarning yoz kelishi uchun (iyun - avgust oylari)) (Озеленитель (с функциями кладовщика)) СЕЗОННО (на период летнего заезда детей (июнь - август месяцы))
<b>"DUGOBA" YOSH MUTAXASSISLAR YOTOQXONASI</b>	
1	Yotoqxonona mudiri (Заведующий общежитием)
2	Ko'kalamzorlashtiruvchi (omborchi vazifasi bilan) (Озеленитель (с функциями кладовщика))
3	Ko'kalamzorlashtiruvchi (qo'riqchi va sug'oruvchi vazifasi bilan) (Озеленитель (с функциями сторожа и поливальщика))
<b>TAYYOR MAHSULOTLAR BAZASI KOMPLEKSI</b>	
1	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)
<b>KORXONA BOSHQARMASI</b>	
1	Fuqarolar muhofazasi va favqulotda vaziyatlar boshqarma boshlig'i (Начальник управления по гражданской защите и чрезвычайным ситуациям)
2	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik (fuqarolar muhofazasi va favqulotda vaziyatlar boshqarma) (Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей (управления ГЗиЧС))
3	Mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, atrof muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish ob'ektlarini sanoat xavfsizligi boshqarmasi boshlig'i (Начальник управления ОТ, ТБ, ООСиПБ опасных производственных объектов)
4	Mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, atrof muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish ob'ektlarini sanoat xavfsizligi boshqarmasi boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника управления ОТ, ТБ, ООСиПБ опасных производственных объектов)
5	Kassir (moliya va kontrakt majburiyatlarining bajarilishini nazorat qilish bo'limi) (Кассир (отдел финансов и контроля за контрактными обязательствами))
6	Texnik kutubxonaning yetakchi muhandisi (1,2 -chi sanoat maydoni) (Ishlab chiqarishni nazorat qilish va loyihalarni amalga oshirish boshqarmasi) (Ведущий инженер технической библиотеки (1, 2-ой промплощадки)) (Управление контроля производства и реализации проектов)
7	Yetakchi mutaxassis (maishiy konditsionerlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish uchastkasi) (Ведущий специалист (Участок РиОБК))
8	Yetakchi mutaxassis (Rangli bosmaxona uchastkasi) (Ведущий специалист (участок цветной печати))
9	Ilmiy-innovatsion markaz rahbari (Руководитель НИЦ)
10	Muharriri (tahririyat nashri) (matbuot xizmati) (Редактор (редакционного издания) (пресс – служба))
11	Yetakchi muhandis (badiy bezak bo'yicha) (Ishlab chiqarishni nazorat qilish va loyihalarni amalga oshirish boshqarmasi) (Ведущий инженер (по художественному оформлению)) (Управление контроля производства и реализации проектов)
12	Yetakchi mutaxassis (ilmiy - innovatsion markaz, fundamental tadqiqotlar va texnologiyalarni ishlab chiqish sektori) (ведущий специалист (НИЦ, сектор фундаментальных исследований и разработки технологий))

13	Yetakchi mutaxassis (ishlab chiqarishni tayyorlash bo'yicha, bosh mexanik bo'limi) <i>(Ведущий специалист (по подготовке производства, отдел главного механика))</i>
14	Bosh energetik <i>(Главный энергетик)</i>
15	Bosh energetik o'rinbosari (elektroenergetika va elektromexanika bo'yicha) <i>(Заместитель главного энергетика (по электроэнергетике и электромеханике))</i>
	<b>Ma'muriy-ho'jalik bo'limi</b>
16	Bo'lim boshlig'i (Начальник отдела)
17	Bo'limi boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника)
18	Moddiy qiymatlarni qabul qilish, saqlash, tarqatish va hisobini yuritish bo'yicha texnik <i>(Техник по учету, приему, хранению и отпуску материальных ценностей)</i>
	<b>Logistika boshqarmasi</b>
19	Muhandis (bo'sh vagon va sisternalar bilan ta'minlash bo'yicha) <i>(Инженер (по обеспечению порожними вагонами и цистернами))</i>
20	Yetakchi mutaxassis (temir yo'li masalalari, eksportga yuk tashish va tashqi iqtisodiy faoliyat bo'yicha) <i>(Ведущий специалист (по ж/д вопросам, экспортным перевозкам и ВЭД))</i>
	<b>xaridlarni transformatsiya qilish boshqarmasi</b>
21	Boshqarma boshlig'i (Начальник управления)
22	Sotib olish sektori boshlig'i (Начальник сектора по закупу)
23	Xaridlarni tashkil etish bo'yicha yetakchi mutaxassis <i>(Ведущий специалист по организации закупок)</i>
24	Yetakchi mutaxassis (energetik) (moddiy-texnik ta'minot bo'yicha) <i>(Ведущий специалист (энергетик) (по материально-техническому снабжению))</i>
25	Yetakchi muhandis (Xaridlarni tashkil etish bo'yicha) <i>(Ведущий инженер (по организации закупок))</i>
26	Yetakchi mutaxassis (qurilish materiallari bo'yicha) <i>(Ведущий специалист (по строительным материалам))</i>
27	Yetakchi mutaxassis (avtomobil ehtiyot qismlari, yo'qilg'i moylovchi materiallar va xo'jalik mollari bo'yicha) <i>(Ведущий специалист (по автозапчастям, ГСМ и хозяйственным товарам))</i>
28	Yetakchi mutaxassis (nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha) <i>(Ведущий специалист (по контрольно - измерительным приборам и автоматике))</i>
	<b>ijtimoiy rivojlanish va jamoatchilik bilan aloqalar bo'limi</b>
29	Bo'limi boshlig'i (Начальник отдела)
30	Bo'limi boshlig'i o'rinbosari <i>(Заместитель начальника отдела)</i>
31	Yetakchi mutaxassis (jamoatchilik bilan ishlash bo'yicha) <i>(Ведущий специалист (по связям с общественностью))</i>

Sut va DPO talonlarini tarqatish uchun mas'ul bo'lgan xodimlar.  
*(Работники, ответственные за раздачу талонов на молоко и ЛППП).*

**Izox:** mehnat ta'tiliga chiqqanda, mehnat shartnomasi bekor qilinganda, uzoq vaqt davomida ish joyida yo'q bo'lganda, moddiy- javobgar shaxslar tarkibiy bo'linma rahbarining tavsiyasiga asosan boshqa shaxs bilan moddiy boyliklarni topshirish uchun shartnoma tuzilishi kerak, (shuningdek, yangi xodimni qabul qilishda ham).

Korxonaga buyrug'iga muvofiq qabul qilish va topshirish dalolatnomasi tuziladi. Moddiy- javobgar shaxslarning barcha arizalari bosh buxgalter tomonidan imzolanadi. Moddiy-javobgarlik to'g'risidagi

shartnomalar xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan tuziladi va markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan nazorat qilinadi.

Korxonadan tovar-moddiy boyliklarini qabul qilish uchun ishonchnoma olgan barcha shaxslar, moddiy boyliklarni saqlanishini ta'minlamaganliklari uchun to'liq moddiy javobgar hisoblanadilar.

*(Примечание: При выходе в трудовой отпуск, увольнении, длительном отсутствии материально-ответственные лица должны сдать материальные ценности другому лицу по рекомендации руководителя структурного подразделения, с которыми должны заключаться договора (также при приеме нового работника). Оформляется акт приема-сдачи согласно приказа по предприятию. Все заявления материально-ответственных лиц визируются главным бухгалтером. Договора о материальной ответственности оформляются управлением по работе с персоналом и контролируются централизованной бухгалтерией.*

*Все лица, получающие от предприятия доверенность на получение товаров - материальных ценностей, несут полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей.)*

Bosh buxgalter:

G.X.Xaydarov

Xodimlar bilan ishlash bo'limi boshlig'i

F.M.Sayfutdinov

Yuridik bo'limi boshlig'i

N.U.Maxkamova



“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati



Davolash-profilaktik oziq-ovqat (DPO) olish huquqiga ega bo‘lgan asosiy va yordamchi sexlar xodimlarining kasblari

RO‘YXATI

Bo‘lmalar nomi, lavozimi
<b>AMMIAKLI SELITRA (AS-72 M) ishlab chiqarish sexi</b>
<b>Azotli fosfor o‘g‘itlarni ishlab chiqarish bo‘yicha qurilma</b> (установка по производству азотно - фосфорных удобрений (АФУ))
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo‘yicha apparatchi (shu jumladan almashinib turuvchi) (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (в том числе подменный))
Yukchi (Грузчик)
Taxlovchi-o‘rovchi (shu jumladan almashinib turuvchi) (Укладчик - упаковщик (в том числе подменный))
Transportirovkachi (Транспортировщик)
<b>Oddiy superfosfatni ishlab chiqarish va dolomitdan magniy ionlarini boyitish bo‘linmasi</b> (отделение по производству простого суперфосфата и обогащения ионов магния из доломита)
Katta ustasi (Старший мастер)
Smena ustasi (Мастер смены)
Jihozlarni ta‘mirlash bo‘yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)
Elektr jihozlariga xizmat ko‘rsatish va ta‘mirlash bo‘yicha elektrmonter (Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования)
Chilangar - ta‘mirlovchi (navbatchi) (Слесарь-ремонтник (дежурный))
Chilangar - ta‘mirlovchi (Слесарь - ремонтник)
Nazorat-o‘lchov asboblari va avtomatika bo‘yicha chilangar (navbatchi) (Слесарь по КИПиА (дежурный))
<b>Oddiy superfosfatni ishlab chiqarish va dolomitdan magniy ionlarini boyitish qurilmasi</b> (установка по производству простого суперфосфата и обогащению ионов магния из доломита)
Superfosfat ishlab chiqarish bo‘yicha apparatchi (Аппаратчик производства суперфосфата)
Apparatchi (oltinugurt kislotasi ombori) (Аппаратчик (склада серной кислоты))

Neytrallash apparatchisi (Аппаратчик нейтрализации)
Qumoqlash apparatchisi (Аппаратчик гранулирования)
Yukchi (Грузчик)
Yukchi (avtoyuklagich haydovchisi vazifasi bilan) (Грузчик (с функциями водителя автопогрузчика))
Taxlovchi-o'rovchi (Укладчик - упаковщик)
<b>Ammoniy sulfatini olish bo'yicha qurilma</b> (установка по получению сульфата аммония)
Sulfat ammoniyni olish apparatchisi (Аппаратчик получения сульфата аммония)
<b>KARBAMID ISHLAB CHIQRISH SEXI</b>
<b>Yuqori va past bosimli nasos stansiyasi, ammiakni siqish, uning suvli yeritmalari, ammoniy karbamat va karbamid-formaldegid qatronlari bo'limi</b> (участок насосной высокого и низкого давления, компримирования аммиака, его водных растворов, карбамата аммония и карбамидо-формальдегидной смолы)
Nasos qurilmalari mashinisti (Машинист насосных установок)
<b>ISTE'MOL SODASINI ISHLAB CHIQRISH, SANOAT OQAVA SUVLARINI NEYTRALLASH VA TOZALASH SEXI</b>
<b>Xalq iste'moli tovarlarini ishlab chiqarish uchastkasi - alyuminiy xlorid, bo'yoq - laklar va boshqa mahsulotlarni organik erituvchilar yordamida ishlab chiqarish.</b> (Участок по выпуску ТНП - производство хлористого алюминия, лакокрасочной и другой продукции с применением органических растворителей)
Uchastka katta ustasi (Старший мастер участка)
Usta (Мастер)
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)
Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)
<b>Kaustik soda eritmasi ishlab chiqarish uchastkasi (regenerativ moddalar ishlab chiqarish)</b> (Участок по производству раствора каустической соды (производство регенеративных веществ))
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)
<b>XLORAT MAGNIY DEFOLIANTI (XMD) sexi</b>
Sex boshlig'i (Начальник цеха)
Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по технологии))
Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по оборудованию))
Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga hizmat ko'rsatish katta ustasi (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)
Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga hizmat ko'rsatish ustasi (Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)
Asboblar va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)

Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту оборудования)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту оборудования)</i>
Pribor va apparatlarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту приборов и аппаратуры)</i>
Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi <i>(Старший мастер производственной лаборатории)</i>
Katta usta (ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish va elektr xamda avto yuklagichlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Старший мастер (по организации выполнения вспомогательных работ по ремонту и обслуживанию электро и автопогрузчиков))</i>
Mexanik <i>(Механик)</i>
Energetik <i>(Энергетик)</i>
Yetakchi muhandis-texnolog <i>(Ведущий инженер - технолог)</i>
Ta'mirlovchi-chilangar (shu jumladan navbatchi) <i>(Слесарь-ремонтник (в том числе дежурный))</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтёр по обслуживанию электрооборудования)</i>
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтер по ремонту электрооборудования)</i>
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (shu jumladan navbatchi) <i>(Слесарь по КИПиА (в том числе дежурный))</i>
<b>Elektroliza, sinteza, eritmani tozalash uchastkasi</b> <b>(Отделение электролиза, синтеза, участка очистки рассола)</b>
Smena katta ustasi <i>(Старший мастер смены)</i>
Katta ustasi <i>(Старший мастер)</i>
Muhandis-texnolog (kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori vazifasi bilan) <i>(Инженер - технолог (с функциями оператора ДПУ в химическом производстве))</i>
Elektroliz apparatchisi <i>(Аппаратчик электролиза)</i>
Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) <i>(Аппаратчик (по производству дефолиантов))</i>
Kristallash apparatchisi <i>(Аппаратчик кристаллизации)</i>
Dozalash apparatchisi <i>(Аппаратчик дозирования)</i>
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori <i>(Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве)</i>
Kran mashinisti KKT-5tn <i>(Машинист крана ККТ-5тн)</i>
Nasos qurilmalari mashinisti <i>(Машинист насосных установок)</i>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>
<b>Defoliantlar ishlab chiqarish uchastkasi (o'simliklarni kimyoviy vositalarda ximoyalash)</b> <b>(участок по производству дефолиантов (химических средств защиты растений))</b>
Uchastka katta ustasi <i>(Старший мастер участка)</i>

Usta (taralarni tayyorlash bo'yicha: plastmassadan kanistralari va tayyor mahsulotlarni yuklab berish) (Мастер (по изготовлению тары: пластмассовых канистр и отгрузке готовой продукции))
Uchastka ustasi (Мастер участка)
Usta (taralarni tayyorlash bo'yicha) (Мастер (по изготовлению тары))
Smena ustasi(tayyor mahsulotni yuklab berish bo'yicha) (Мастер смены (по отгрузке готовой продукции))
Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (tuz eritmasini tozalash) (Аппаратчик (по производству дефолиантов) (очистка рассола))
Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (Аппаратчик (по производству дефолиантов))
Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (reagent va sellyulozalar mikrokristali) (Аппаратчик (по производству дефолиантов) (реагент и микрокристаллической целлюлозы))
Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (xlorid kislotasi, vodorod peroksidni saqlash ombori) (Аппаратчик (по производству дефолиантов) (склад соляной кислоты, перекиси водорода))
Kran mashinisti (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (Машинист крана (по производству дефолиантов))
Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (qaytadigan tuzni tashish va gipoxloritni quyish bo'yicha) (Аппаратчик (по производству дефолиантов) (по транспортировке возвратной соли и разливу гипохлорида))
Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (bishofitni eritish) (Аппаратчик (по производству дефолиантов) (растворения бишофита))
Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (kimyo mahsulotlari chiqindilarini tashuvchisi vazifasi bilan) (Аппаратчик (по производству дефолиантов) с функциями транспортировщика отходов химической продукции)
Yukchi (Грузчик)
Yukchi (tayyor mahsulotni yuklash bo'yicha) (Грузчик (по отгрузке готовой продукции))
<b>BUG'-QOZON SEXI</b>
<b>Kaustik soda eritmasi ishlab chiqarish uchastkasi (regenerativ moddalar ishlab chiqarish) (Участок по производству раствора каустической соды (производство регенеративных веществ))</b>
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)
<b>DAVOLASH-SOG'LOMLASHTIRISH DIAGNOSTIKA SEXI</b>
<b>Poliklinika xizmati (поликлиническая служба)</b>
Vrach rentgenolog (Врач рентгенолог)
Rentgenolaborant (Рентгенолаборант)
<b>POLIETILEN QOPLAR ISHLAB CHIQRISH SEXI</b>
Ekstruder mashinisti (polietileni maydalovchi vazifasi bilan) (Машинист экструдера (с функциями дробильщика полиэтилена))

Plastmassadan buyum va tanovorlarni kesuvchi  
(Резчик заготовок и изделий из пластических масс)

Belgilovchi (Маркировщик)

**ИЗОИ:** "Zararli va noqulay mehnat sharoitida ishlaydigan ishchilar uchun davolash-profilaktik oziq-ovqat berish ,tarqatish va hisobga olish tartibi" (SanPin RUz. № 0184-05) 4-bo'lim "davolash-profilaktik oziq-ovqat berish shartlari va tartibi"ga muvofiq, Davolash-profilaktik oziq-ovqat beriladi:

k.b.4.1.3 Ish beruvchi tomonidan zararli va noqulay mehnat sharoitidagi ishlarga qurilish, qurilish-montaj, ta'mirlash-qurilish ishlarini bajarish uchun jalb qilingan boshqa tarkibiy bo'linma ishchilar, muhandis-texnik xodimlar va xizmatchilari mazkur ishlab chiqarish sharoitlarida to'liq ish kuni davomida ish bilan band bo'lgan taqdirda zararli va noqulay mehnat sharoitida ishlaydigan asosiy ishchilar qatori Davolash-profilaktik oziq-ovqat beriladi.

Talonlarni berish ish vaqti asosida (1 smenada - 1 talon) talonlarni berish to'g'risidagi ro'yhat tayyorlash bilan amalga oshiriladi.

Mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, atrof muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish obyektlarini sanoat xavfsizligi boshqarmasi boshlig'i tomonidan kelishilgan va jamiyat bosh mutaxassislari tomonidan tasdiqlangan DPO talonlarni berish to'g'risidagi ro'yhatga tarkibiy bo'linma rahbarlari tomonidan tuzilgan, ish soatlari soni ko'rsatilgan holda bajarilgan ishlar to'g'risidagi hisobot ilova qilinishi va sex (ishlab chiqarish) boshlig'i tomonidan imzolinishi kerak.

*(ПРИМЕЧАНИЕ: В соответствии с «Показаниями к применению и порядку выдачи лечебно-профилактического питания для работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда» (СанПиН РУз.№ 0184-05) раздела 4 «Порядок и условия выдачи лечебно-профилактического питания» Лечебно-профилактическое питание выдается:*

*п.п.4.1.3. Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим других производств, цехов, привлеченных работодателем к выполнению строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительным и пусконаладочным работам, исполняющих работу полный рабочий день в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, в которых как для основных работников, так и для ремонтного персонала установлено это питание.*

*Выдача талонов осуществляется из расчета рабочего времени (за 1 смену – 1 талон) с составлением ведомости на выдачу талонов. К ведомости на выдачу талонов на ЛПП обязательно должен прилагаться отчет о выполненных работах с указанием количества человеко-часов, составленный руководителями структурных подразделений, подписанный начальником цеха (производства), согласованный начальником Управления охраны труда, техники безопасности, охраны окружающей среды и промышленной безопасности опасных производственных объектов и утвержденный главными специалистами Общества.)*

Kelishildi:

Boshqaruv raisining ishlab chiqarish, mahalliyashtirish, sanoatda kooperatsiya aloqalarini kengaytirish hamda axborot texnologiyalari masalalari bo'yicha birinchi o'rinbosari



U.I.Millabayev



Boshqaruv raisining iqtisod va moliya bo'yicha o'rinbosari v.b.



R. O. Turakulov

Bosh buxgalter:



X.G. Xaydarov

Mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, atrof muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish ob'ektlarini sanoat xavfsizligi boshqarmasi boshlig'i



F.A. Abduraxmanov

Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi boshlig'i



S.R. Kadirjanov

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati



Sut olish huquqiga ega bo‘lgan asosiy va yordamchi sexlar xodimlarining kasblari

RO‘YXATI

Bo‘linmalar nomi, lavozimi
<b>AMMIK-3 SEXI</b>
Sex boshlig‘i (Начальник цеха)
Sex boshlig‘i o‘rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП))
Sex boshlig‘i o‘rinbosari (texnologiya bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по технологии))
Sex boshlig‘i o‘rinbosari (jixozlarni ekspluatatsiya qilish bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по эксплуатации оборудования))
Sex boshlig‘i o‘rinbosari (ishlab chiqarish bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по производству))
Smena katta ustasi (Старший мастер смены)
Uchastka katta ustasi (NO‘A va A) (Старший мастер участка (по КИПуА))
Elektr jihozlarni ta‘mirlash va hizmat ko‘rsatish bo‘yicha katta usta (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)
Elektr jihozlarni ta‘mirlash va ularga hizmat ko‘rsatish ustasi (Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)
Jihozlarni ta‘mirlash bo‘yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)
Katta usta (riforming va kompremirlash bo‘limi) (Старший мастер (отделения риформинга и компримирования))
Katta usta (metildietanolamin (MDEA) bilan tozalash va sintez bo‘limi) (Старший мастер (отделения метилдиэтаноламиновой (МДЭА) очистки и синтеза))
Katta usta (texnologik gazni tayyorlash bo‘limi va suyuq ammiak ombori) (Старший мастер (отделения подготовки технологического газа и склада жидкого аммиака))
Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi (Старший мастер производственной лаборатории)

Asboblar va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту приборов и аппаратуры)</i>
Usta (texnologik gazni tayyorlash bo'limi) <i>(Мастер (отделения подготовки технологического газа))</i>
Energetik <i>(Энергетик)</i>
Energetik (issiqlik texnigi vazifasini bajarish bilan) <i>(Энергетик (с исполнением обязанностей теплотехника))</i>
Katta mexanik <i>(Старший механик)</i>
Mexanik <i>(Механик)</i>
Muhandis-texnolog (kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori vazifasi bilan) <i>(Инженер - технолог (с функциями оператора ДПУ в химическом производстве))</i>
Yetakchi muhandis-texnolog <i>(Ведущий инженер-технолог)</i>
Muhandis-texnolog <i>(Инженер-технолог)</i>
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (metanni va karbonad agidridni (CO) konversiyalash, bug' hosil qilish va bug'ni taqsimlash) <i>(Оператор ДПУ в химическом производстве (конверсии метана и окиси углерода (CO) паробразования и парораспределения))</i>
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (ammiak sintezi va ammiakli so'vitish qurilmasi) <i>(Оператор ДПУ в химическом производстве (синтеза аммиака и аммиачно-холодильной установки))</i>
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (texnologik gazni tozalash, metildietanolamin (MDEA) bilan tozalash va metanlashtirish) <i>(Оператор ДПУ в химическом производстве (очистки технологического газа метилдиэтаноламиновой (МДЭА) очистки и метанирования))</i>
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (texnologik gazni siqish) <i>(Оператор ДПУ в химическом производстве (компримирования технологических газов))</i>
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (suyuq ammiak ombori) <i>(Оператор ДПУ в химическом производстве (склада жидкого аммиака))</i>
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (texnologik qozonxonani ishga tushuruvchi tuzsizlanish ta'minot suvi) <i>(Оператор ДПУ в химическом производстве (обессоливания питательной воды пускового технологического котла))</i>
Qozonxona operatori <i>(Оператор котельной)</i>
Xom ashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)</i>
Kompressor qurilmalari mashinisti <i>(Машинист компрессорных установок)</i>
Mashinist (avtomatlashtirilgan ko'piklik o't o'chirish qurilmasi) <i>(Машинист (установки автоматического пенного пажаротушения))</i>
Nasos qurilmalari mashinisti <i>(Машинист насосных установок)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь-ремонтник)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) <i>(Слесарь-ремонтник (дежурный))</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi (kran mashinisti vazifasi bilan) <i>(Слесарь-ремонтник (с функциями машиниста крана))</i>

Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтер по ремонту электрооборудования)</i>
Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)</i>
Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektrmonter (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi) <i>(Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (АСУ ТП))</i>
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar <i>(Слесарь по КИПиА)</i>
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) <i>(Слесарь по КИПиА (дежурный))</i>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>
Ishlab chiqarish xonalari farroshi <i>(Уборщик производственных помещений)</i>
<b>HAVONI AJRATISH SEXI</b>
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lgan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>
Misgar <i>(Медник)</i>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>
<b>Qattiq angidrid va kislorod to'ldirish stansiyasi bo'limi</b> <b>(Отделение ТУ и КНС)</b>
Uchastka boshlig'i <i>(Начальник участка)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту оборудования)</i>
Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>
Tayyor mahsulotni jo'natish ustasi <i>(Мастер по отгрузке готовой продукции)</i>
Smena ustasi <i>(Мастер смены)</i>
Yetakchi muhandis-texnolog <i>(Ведущий инженер-технолог)</i>
Kompressor qurilmalari mashinisti (qattiq angidrid bo'limi) <i>(Машинист компрессорных установок (отделения ТУ))</i>
Ishlab chiqarish xonalari farroshi (qattiq angidrid bo'limi) <i>(Уборщик производственных помещений (отделения ТУ))</i>
Kompressor qurilmalari mashinisti (kislorod to'ldirish stansiyasi) <i>(Машинист компрессорных установок (отделения КНС))</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь-ремонтник)</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar <i>(Слесарь по КИПиА)</i>
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту электрооборудования)</i>
<b>АММИАКЛИ SELITRA (AS-72 M) ishlab chiqarish sexi</b>
Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>

Sex boshlig'i o'rinbosari ( <i>Заместитель начальника цеха</i> )
Smena katta ustasi ( <i>Старший мастер смены</i> )
Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi ( <i>Старший мастер производственной лаборатории</i> )
Uchastka katta ustasi (Nazorat-o'Ichov asboblari va avtomatika) ( <i>Старший мастер участка (КИПиА)</i> )
Jihzlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту оборудования</i> )
Katta ustasi (texnologik bino bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения технологического корпуса)</i> )
Jihzlarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту оборудования</i> )
Elektr jihzlarni ta'mirlash va ularga hizmat ko'rsatish katta ustasi ( <i>Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )
Elektr jihzlarni ta'mirlash va ularga hizmat ko'rsatish ustasi ( <i>Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )
Asboblari va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )
Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi ( <i>Мастер производственной лаборатории</i> )
Energetik ( <i>Энергетик</i> )
Mexanik ( <i>Механик</i> )
Yetakchi muhandis-texnolog ( <i>Ведущий инженер-технолог</i> )
Muhandis-texnolog (kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori vazifasi bilan) ( <i>Инженер-технолог (с функциями оператора ДПУ в хим.производстве)</i> )
Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )
Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )
Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi ( <i>Рабочий производственных бань</i> )
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori ( <i>Оператор ДПУ в хим. производстве</i> )
Ammiak selitrasi ishlab chiqarish apparatchisi ( <i>Аппаратчик производства аммиачной селитры</i> )
Qumoqlash apparatchisi ( <i>Аппаратчик гранулирования</i> )
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (magnezial qo'shimchani tayyorlash qurilmasi) ( <i>Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (установки приготовления магнизиальной добавки)</i> )
Neytrallash apparatchisi ( <i>Аппаратчик нейтрализации</i> )
Bug'lash va qumoqlash apparatchisi ( <i>Аппаратчик выпаривания и гранулирования</i> )
Ammiak selitrasi ishlab chiqarish apparatchisi (718-bino) ( <i>Аппаратчик производства аммиачной селитры (корпус 718)</i> )
Ammiak selitrasi ishlab chiqarish apparatchisi (710, 711, 716 - bino) ( <i>Аппаратчик производства аммиачной селитры (710,711,716 корпус)</i> )
Bug'lantirish apparatchisi (suyuq ammiakni) ( <i>Аппаратчик испарения (жидкого аммиака)</i> )

Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (710, 711, 716 -bino) <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)(710,711,716 корпус)</i>
Kran mashinisti (ammiak selitrasi ishlab chiqarishi) <i>(Машинист крана (производства аммиачной селитры)</i>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>
Chilangar-ta'mirlovchi (shu jumladan navbatchi) <i>(Слесарь-ремонтник (в том числе дежурный))</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтер по ремонту электрооборудования)</i>
Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)</i>
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (shu jumladan navbatchi) <i>(Слесарь по КИПиА (в том числе дежурный))</i>
<b>Omborxona va yuklab berish bo'linmasi</b> <b>(Отделение склада и отгрузки)</b>
Katta ustasi <i>(Старший мастер)</i>
Tayyor mahsulotni jo'natish katta ustasi <i>(Старший мастер по отгрузке готовой продукции)</i>
Smena ustasi (tayyor mahsulotni yuklab berish bo'yicha) <i>(Мастер смены (по отгрузке готовой продукции))</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту оборудования)</i>
Taxlovchi-o'rovchi <i>(Укладчик - упаковщик)</i>
Yukchi (qop bo'yicha) <i>(Грузчик (по мешкотаре))</i>
Yukchi <i>(Грузчик)</i>
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)</i>
Yordamchi ishchi (qopni tayyorlash bo'yicha) <i>(Подсобный рабочий (по подготовке мешкотары))</i>
<b>Natriy nitratini ishlab chiqarish bo'yicha qurilma</b> <b>(Установка по производству нитрата – натрия)</b>
Neutrallash apparatchisi <i>(Аппаратчик нейтрализации)</i>
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)</i>
Yukchi <i>(Грузчик)</i>
<b>Oddiy superfosfatni ishlab chiqarish va dolomitdan magniy ionlarini boyitish bo'linmasi</b> <b>(Отделение по производству простого суперфосфата и обогащения ионов магния из доломита)</b>
Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi <i>(Рабочий производственных бань)</i>
<b>Oddiy superfosfatni ishlab chiqarish va dolomitdan magniy ionlarini boyitish qurilmasi</b>

<b>(ustanovka po proizvodstvu prostogo superfosfata i obogasheniyu ionov magnya iz dolomita)</b>
Sovutish apparatchisi ( <i>Аппаратчик охлаждения</i> )
<b>KONSENTIRLANMAGAN AZOT KISLOTASI (AK-72 M) sexi</b>
Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП)</i> )
Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по технологии)</i> )
Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по оборудованию)</i> )
Smena katta ustasi ( <i>Старший мастер смены</i> )
Katta usta (725/1-6 texnologik binolar bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения технологического корпуса 725/1-6)</i> )
Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi ( <i>Старший мастер производственной лаборатории</i> )
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту оборудования</i> )
Pribor va apparatlarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )
Usta (regeneratsiya setkalarini tiklash bo'yicha) ( <i>Мастер (по регенерации катализаторных сеток)</i> )
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту оборудования</i> )
Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga hizmat ko'rsatish katta ustasi ( <i>Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )
Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi ( <i>Мастер производственной лаборатории</i> )
Energetik ( <i>Энергетик</i> )
Mexanik ( <i>Механик</i> )
Yetakchi muhandis-texnolog ( <i>Ведущий инженер-технолог</i> )
Muhandis-texnolog (kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori vazifasi bilan) ( <i>Инженер - технолог (с функциями оператора ДПУ в химическом производстве)</i> )
Teplotexnik ( <i>Теплотехник</i> )
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori ( <i>Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве</i> )
Oksidlash apparatchisi ( <i>Аппаратчик окисления</i> )
Absorbsiya apparatchisi ( <i>Аппаратчик абсорбции</i> )
Issqlik tashuvchilarni qizdirish apparatchisi ( <i>Аппаратчик нагрева теплоносителей</i> )
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (azotli kislota) ( <i>Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (азотной кислоты)</i> )
Kompressor qurilmalari mashinisti ( <i>Машинист компрессорных установок</i> )
Nasos qurilmalari mashinisti ( <i>Машинист насосных установок</i> )
Ta'mirlovchi-chilangar (shu jumladan navbatchi) ( <i>Слесарь-ремонтник (в том числе дежурный)</i> )

Elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик</i> )
Kran mashinisti (32tn.,16tn.) ( <i>Машинист крана (32тн.,16тн.)</i> )
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor ( <i>Электромонтер по ремонту электрооборудования</i> )
Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (shu jumladan navbatchi) ( <i>Электромонтер по обслуживанию электрооборудования (в том числе дежурный)</i> )
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (shu jumladan navbatchi) ( <i>Слесарь по КИПиА (в том числе дежурный)</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )
Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )
<b>MOCHEVINA ISHLAB CHIQRISH SEXI</b>
Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )
Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по технологии)</i> )
Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по оборудованию)</i> )
Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП)</i> )
Smena katta ustasi ( <i>Старший мастер смены</i> )
Pribor va apparatlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту оборудования</i> )
Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi ( <i>Старший мастер производственной лаборатории</i> )
Pribor va apparatlarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту оборудования</i> )
Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish ustasi ( <i>Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )
Katta ustasi (sintezlash va donadorlash bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения синтеза и гранулирования)</i> )
Katta ustasi (kompressiya bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения компрессии)</i> )
Katta ustasi (nitridenitrikatsiya bo'limi (NDF)) ( <i>Старший мастер (отделения нитриденитрификации (НДФ))</i> )
Katta ustasi (omborxona va yuklash bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения склада и отгрузки)</i> )
Smena ustasi (tayyor mahsulotlarni yuklab yuborish bo'yicha) ( <i>Мастер смены (по отгрузке готовой продукции)</i> )
Energetik ( <i>Энергетик</i> )
Mexanik ( <i>Механик</i> )
Yetakchi mutaxassis (texnologiya bo'yicha) ( <i>Ведущий специалист (по технологии)</i> )



Yetakchi mutaxassis (kompressiya bo'limi) <i>(Ведущий специалист (отделения компрессии))</i>
Muhandis-texnolog(sintezlash va donadorlash bo'limi) <i>(Инженер-технолог) (отделения синтеза и гранулирования))</i>
Muhandis (yuqori bosim bo'yicha) <i>(Инженер (по высокому давлению))</i>
<b>Kompressiya bo'limi</b> <b>(Отделение компрессии)</b>
Kompressor qurilmalari mashinisti (CO2) <i>(Машинист компрессорных установок (CO2))</i>
Kompressor qurilmalari mashinisti (SKS va HK) <i>(Машинист компрессорных установок (ХКС и КВ))</i>
<b>Sintezlash va donadorlash bo'limi</b> <b>(Отделение синтеза и гранулирования)</b>
Mochevina ishlab chiqarish apparatchisi <i>(Аппаратчик производства мочевины)</i>
Sintezlash apparatchisi <i>(Аппаратчик синтеза)</i>
Absorbsiya apparatchisi <i>(Аппаратчик абсорбции)</i>
Desorbsiya apparatchisi <i>(Аппаратчик десорбции)</i>
Qumoqlash apparatchisi <i>(Аппаратчик гранулирования)</i>
Bug'lash va qumoqlash apparatchisi <i>(Аппаратчик выпаривания и гранулирования)</i>
Nasos qurilmalari mashinisti <i>(Машинист насосных установок)</i>
Qumoqlash apparatchisi "qaynovchi qatlam" <i>(Аппаратчик гранулирования (кипящего слоя))</i>
Kran mashinisti (Mochevina ishlab chiqarishi) <i>(Машинист крана (производства мочевины))</i>
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)</i>
<b>Nitridenitrifikatsiya bo'limi</b> <b>(Отделение нитриденитрификации)</b>
Oqindi suvlarni tozalash apparatchisi <i>(Аппаратчик очистки сточных вод)</i>
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (kunduzgi) atchi (kunduzgi) <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (дневной))</i>
Oqindi suvlarni tozalash apparatchisi (Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi vazifasi bilan) <i>(Аппаратчик очистки сточных вод (с функциями аппаратчика подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции))</i>
<b>Omborxona va yuklash bo'limi</b> <b>(Отделение склада и отгрузки)</b>
Taxlovchi-o'rovchi <i>(Укладчик - упаковщик)</i>
Yukchi <i>(Грузчик)</i>
Yordamchi ishchi (qopni tayyorlash bo'yicha) <i>(Подсобный рабочий (по подготовке мешкотары))</i>
Ta'mirlovchi-chilangar (shu jumladan navbatchi) <i>(Слесарь-ремонтник (в том числе дежурный))</i>

Avariya-tiklash ishlari chilangari (Sanoat kanalizatsiyalarni) (Слесарь аварийно - восстановительных работ (промышленной канализации))
Elektrogazpauvandchi (Электрогазосварщик)
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтер по ремонту электрооборудования)
Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (shu jumladan navbatchi) (Слесарь по КИПиА (в том числе дежурный))
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) (yuklab berish bo'limi) (Слесарь по КИПиА (дежурный) (отделения отгрузки))
Kimyoviy tahlil laboranti ((shu jumladan kunduzgi) (Лаборант химического анализа (в том числе дневной))
Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)
Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi (Рабочий производственных бань)
<b>Sexning umumiy xizmati</b> <b>(Общепеховая служба)</b>
Usta (Мастер)
Ta'mirlovchi-chilangar ((maxsus o't o'chirish) nasos qurilmalari mashinisti) (Слесарь-ремонтник ((спецпожаротушения) с функциями машиниста насосных установок))
<b>Karbamid-ammiakli selitra ishlab chiqarish qurilmasi</b> <b>(Установка по производству карбамидо-аммиачной селитры)</b>
Katta ustasi (Старший мастер)
Aralashtirish apparatchisi (Аппаратчик смешивания)
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)
<b>XLORAT MAGNIY DEFOLIANTI (XMD) sexi</b>
Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП))
Akkumulyatorchi (zaryadlash xonasi) (Аккумуляторщик (зарядной))
Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi (Рабочий производственных бань)
Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)
Plastmassadan buyum presslovchi (Прессовщик изделий из пластмасс)
Maxsus kiyimlarni yuvish bo'yicha mashinist (Машинист по стирке спецодежды)
<b>POLIETILEN QOPLAR ISHLAB CHIQRISH SEXI</b>
Sex boshlig'i (Начальник цеха)
Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish katta ustasi (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)
Pribor va apparatlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)
Smena katta ustasi (Старший мастер смены)
O'rash mashinasi operatori (Оператор мотальной машины)
To'quvchi (Ткач)
Taxlovchi-o'rovchi (Укладчик - упаковщик)

Tikuvchi (Швея)
Havo bilan haydash mashinalari mashinisti (Машинист выдувных машин)
Yukchi (polietilen mahsulotlarini presslash vazifasi bilan) (Грузчик (с функциями прессовщика изделий из полиэтилена))
Chilangar - ta'mirlovchi (shu jumladan navbatchi) (Слесарь-ремонтник (в том числе дежурный))
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lgan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)
Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi (Рабочий производственных бань)
<b>BUG'-QOZON SEXI</b>
Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi (Мастер производственной лаборатории)
Katta usta (suvni kimyoviy tozalash uchastkasi) (Старший мастер (участка химводоочистки))
Suvni kimyoviy tozalash apparatchisi (neytrallash apparatchisi vazifasi bilan) (Аппаратчик химводоочистки (с функциями аппаратчика нейтрализации))
<b>Kaustik soda eritmasi ishlab chiqarish uchastkasi (regenerativ moddalar ishlab chiqarish) (Участок по производству раствора каустической соды (производство регенеративных веществ))</b>
Chilangar - ta'mirlovchi (shu jumladan navbatchi) (Слесарь-ремонтник (в том числе дежурный))
Qo'lda payvandlash elektrpayvandchisi (Электросварщик ручной сварки)
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lgan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)
Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (Электромонтёр по обслуживанию электрооборудования)
Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)
<b>ISTE'MOL SODASINI ISHLAB CHIQRISH, SANOAT OQAVA SUVLARINI NEYTRALLASH VA TOZALASH SEXI</b>
Sex boshlig'i (Начальник цеха)
Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по технологии))
Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по оборудованию))
Uchastka ustasi (ohak suti, yog'larni, filtrlash va taqsimlash) (Мастер участка (известкового молока, фильтрации и распределения масел))
Katta usta (neytrallash bo'linmasi) (Старший мастер (отделения нейтрализации))
Katta usta (tuzsizlantirish bo'linmasi) (Старший мастер (отделения обессоливания))

Katta usta (361 texnologik bino bo'linmasi) <i>(Старший мастер (отделения технологического корпуса 361))</i>
Smena katta ustasi <i>(Старший мастер смены)</i>
Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi <i>(Старший мастер производственной лаборатории)</i>
Pribor va apparatlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту оборудования)</i>
Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish ustasi <i>(Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>
Uchastka ustasi (226 texnologik bino bo'linmasi) <i>(Мастер участка (отделения технологического корпуса 226))</i>
Energetik <i>(Энергетик)</i>
Mexanik <i>(Механик)</i>
Muhandis-texnolog <i>(Инженер - технолог)</i>
Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish puliti operatori (226-bino (asosiy zal)) <i>(Оператор ДПУ в химическом производстве (226 корпуса (основной зал))</i>
Neytrallash apparatchisi (226-bino (asosiy zal)) <i>(Аппаратчик нейтрализации (226 корпуса (основной зал))</i>
Neytrallash apparatchisi (168-bino) <i>(Аппаратчик нейтрализации (168 корпуса))</i>
Nasos qurilmalari mashinisti (361-bino) <i>(Машинист насосных установок (корпус 361))</i>
Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)</i>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi (shu jumladan navbatchi) <i>(Слесарь-ремонтник (в том числе дежурный))</i>
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (shu jumladan navbatchi) <i>(Слесарь по КИПиА (в том числе дежурный))</i>
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту электрооборудования)</i>
Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтёр по обслуживанию электрооборудования)</i>
Ishlab chiqarish xonalari farroshi <i>(Уборщик производственных помещений)</i>
<b>Natriy bikorbanatini ishlab chiqarish bo'yicha qurilmasi</b> <b>(Установка по производству бикарбоната натрия)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Karbonizatsiya apparatchisi <i>(Аппаратчик карбонизации)</i>
Yukchi <i>(Грузчик)</i>

<b>Kaustik soda eritmasi ishlab chiqarish uchastkasi (regenerativ moddalar ishlab chiqarish) (Участок по производству раствора каустической соды (производство регенеративных веществ))</b>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>
<b>SUV-BUG‘ TAQSIMOTI VA SANOAT OQAVA SUVLARI SEXI</b>
Jihzlarni ta‘mirlash bo‘yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту оборудования)</i>
Elektr jihozlarni ta‘mirlash va ularga xizmat ko‘rsatish bo‘yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>
<b>Texnologik sexlarning suv ta‘minoti va sanoat oqavasi ichki tarmoqlari uchastkasi (Участок внутренних сетей водоснабжения и промышленной канализации технологических цехов)</b>
Uchastka katta ustasi <i>(Старший мастер участка)</i>
Uchastka ustasi <i>(Мастер участка)</i>
Avariya-tiklash ishlari chilangari <i>(Слесарь аварийно - восстановительных работ)</i>
Nasos qurilmalari mashinisti (826- bino sanoat oqava suvlarini olib quyish) <i>(Машинист насосных установок (по перекачке промышленных стоков к.826))</i>
Nasos qurilmalari mashinisti (almashib turuvchi) <i>(Машинист насосных установок (подменный))</i>
Chilangar- ta‘mirlovchi <i>(Слесарь - ремонтник)</i>
Ichki tarmoqlarning ta‘mirlovchi-chilangari (navbatchi) <i>(Слесарь - ремонтник (дежурный) внутренних сетей)</i>
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo‘lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo‘llab, kesish va qo‘l bilan payvandlashda band bo‘lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>
Qo‘lda payvandlash elektrpayvandchisi <i>(Электросварщик ручной сварки)</i>
Elektr jihozlariga xizmat ko‘rsatish va ta‘mirlash bo‘yicha elektrmonter <i>(Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>
Nazorat-o‘lchov asboblari va avtomatika bo‘yicha chilangar <i>(Слесарь по КИПиА)</i>
<b>TASHQI SUV TA‘MINOTI SEXI</b>
<b>Suv olish inshootlari uchastkasi (Участки водозаборов)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Avariya-tiklash ishlari chilangari (Suvquvrlari-kanalizatsiya tarmog‘i kuzatuvchisi vazifasi bilan) <i>(Слесарь АВР (с функциями обходчика водопроводно - канализационной сети))</i>
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo‘lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo‘llab, kesish va qo‘l bilan payvandlashda band bo‘lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>
Qo‘lda payvandlash elektrpayvandchisi <i>(Электросварщик ручной сварки)</i>
Elektr jihozlarni ta‘mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту электрооборудования)</i>
Nazorat-o‘lchov asboblari va avtomatika bo‘yicha chilangar <i>(Слесарь по КИПиА)</i>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>

<b>JIXOZLARNI MARKAZLASHTIRILGAN TA'MIRLASH SEXI</b>
<b>1-sonli uchastka texnologik sexlarda bekitish armaturalari, klapanlari, nasoslarini ta'mirlash bo'yicha uchastka</b> <b>(Участок № 1 участок по ремонту запорной арматуры, клапанов, насосов в технологических цехах)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь - ремонтник)</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
<b>2-sonli uchastka texnologik sexlarda markazdan qochirma va porshenli kompressorlarni ta'mirlash bo'yicha uchastka</b> <b>(Участок № 2 участок по ремонту центробежных и поршневых компрессоров в технологических цехах)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту оборудования)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь - ремонтник)</i>
<b>3-sonli uchastka asosiy texnologik sexlarning apparatura jixozlarini ta'mirlash - antikorroziya bo'yicha uchastka</b> <b>(Участок № 3 Участок по ремонту аппаратурного оборудования основных технологических цехов – антикоррозии)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь - ремонтник)</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
Metall buyumlar gummirovkachisi <i>(Гуммировщик металлоизделий)</i>
Metalni, mahsulot, detal quymalarni tozalovchi (quruq kvarqli qum bilan) <i>(Чистильщик металла, отливок изделий, деталей (сухим кварцевым песком))</i>
<b>4-sonli uchastka SME ishlab chiqarishining va XMD sexining texnologik jixozlarini ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha uchastka</b> <b>(Участок № 4 участок по ремонту и обслуживанию технологического оборудования производства СЭЦ и цеха ХМД)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь - ремонтник)</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
<b>5-sonli uchastka SME ishlab chiqarishining va Ammiak-3 sexining texnologik jixozlarini ta'mirlash bo'yicha uchastka</b> <b>(Участок № 5 участок по ремонту технологического оборудования производства СЭЦ и цеха Аммиак-3)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту оборудования)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь - ремонтник)</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>

<b>6-sonli uchastka AS-72M, AK-72M sexlarining, karbamid ishlab chiqarish sexining texnologik jixozlarini ta'mirlash bo'yicha uchastka</b> <b>(Участок № 6 участок по ремонту технологического оборудования цехов АС-72М, АК - 72 М, цеха по производству мочевины)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту оборудования)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту оборудования)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь - ремонтник)</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
<b>7-sonli uchastka texnologik jixozlarni, quvirlarni va metall konstruksiyalarni ta'mirlash va montaj ishlarini olib borish uchastkasi</b> <b>(Участок № 7 участок для проведения ремонтных и монтажных работ технологического оборудования, трубопроводов и металлоконструкций)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту оборудования)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>
Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту оборудования)</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi (jixozlarni montajchisi gaz bilan kesish vazifasi bilan) <i>(Слесарь - ремонтник (с функциями монтажника оборудования и газорезчика))</i>
<b>8-sonli uchastka asosiy ishlab chiqarish va qo`shimcha sexlardagi texnologik jixozlarni ta'mirlash uchastkasi</b> <b>(Участок № 8 участок для проведения ремонта оборудования основных и вспомогательных цехов)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь - ремонтник)</i>
Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi (jixozlarni montajchisi gaz bilan kesish vazifasi bilan) <i>(Слесарь - ремонтник (с функциями монтажника оборудования и газорезчика))</i>
<b>9-sonli uchastka asosiy texnologik sexlarning sovutish qurilmalarining shamollatish va konditsiyalash tizimlarini ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha uchastka</b> <b>(Участок № 9 участок по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования холодильных установок основных технологических цехов)</b>
Energetik <i>(Энергетик)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>
Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь-ремонтник)</i>
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту электрооборудования)</i>
<b>10-sonli uchastka asosiy texnologik sexlarning jixozlarini ta'mirlash bo'yicha navbatchi brigadalar</b> <b>(Участок № 10 дежурные бригады по ремонту оборудования основных технологических цехов)</b>
Katta usta <i>(Старший мастер)</i>
Usta <i>(Мастер)</i>

Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь-ремонтник)
Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)
<b>11-sonli uchastka (Участок № 11)</b>
Katta usta (Старший мастер)
Smena ustasi (Мастер смены)
Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь-ремонтник)
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lgan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)
Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)
<b>ELEKTR JIXOZLARNI MARKAZLASHTIRILGAN TA'MIRLASH SEXI</b>
<b>Asosiy texnologik sexlarning transformatorlarini va portlashdan ximoyalangan elektrjixozlarini ta'mirlash bo'yicha 1-sonli uchastka (Участок № 1 по ремонту трансформаторов и взрывозащищённого электрооборудования основных технологических цехов)</b>
Katta usta (Старший мастер)
Usta (Мастер)
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)
Elektr jihozlari izolyatsiyasi va o'ramlarini ta'mirlash bo'yicha elektromontyor (Электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования)
<b>Asosiy texnologik sexlarning elektr dvigatellarini va elektr apparaturalarini ta'mirlash bo'yicha 2-sonli uchastka (Участок № 2 по ремонту электродвигателей и электроаппаратуры основных технологических цехов)</b>
Katta usta (Старший мастер)
Usta (Мастер)
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)
<b>Asosiy texnologik sexlarning elektr dvigatellarini ta'mirlash bo'yicha 3-sonli uchastka (Участок № 3 по ремонту электродвигателей основных технологических цехов)</b>
Usta (Мастер)
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)
Elektr jihozlari izolyatsiyasi va o'ramlarini ta'mirlash bo'yicha elektromontyor (Электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования)
<b>Asosiy texnologik sexlarning yuqori voltli elektr dvigatellarini va elektrjixozlarini ta'mirlash bo'yicha 4-sonli uchastka (Участок № 4 по ремонту высоковольтных электродвигателей и электрооборудования основных технологических цехов)</b>
Usta (Мастер)
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)
Elektr jihozlari izolyatsiyasi va o'ramlarini ta'mirlash bo'yicha elektromontyor (Электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования)



<b>Asosiy texnologik sexlarni elektr dvigatellarini ta'mirlash bo'yicha navbatchi brigadalar</b> <b>Дежурные бригады по ремонту электродвигателей основных технологических цехов</b>
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту электрооборудования)</i>
Elektr jihozlari izolyatsiyasi va o'ramlarini ta'mirlash bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования)</i>
Elektrotexnik buyumlarni shimdiruvchi <i>(Пропитчик электротехнических изделий)</i>
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>
<b>TEMIR YO'LI SEXI</b>
Lokomotiv brigadasi yo'riqchi mashinisti <i>(Машинист-инструктор локомотивных бригад)</i>
Тепловоз mashinisti <i>(Машинист тепловоза)</i>
Тепловоз mashinisti yordamchisi <i>(Помощник машиниста тепловоза)</i>
Poezd tuzuvchi <i>(Составитель поездов)</i>
Temir yo'l monteri <i>(Монтёр пути)</i>
Harakatlanuvchi sostavni ta'mirlovchi chilangar (sisternalar almashtirish klapanlarining ta'mirlash va zapravka qilish bilan band bo'lgan) <i>(Слесарь по ремонту подвижного состава (занятый на ремонте и заправке смены клапанов цистерн))</i>
Yoqilg'i quyish shohobchasi operatori <i>(Оператор заправочных станций)</i>
Akkumulyatorchi <i>(Аккумуляторщик)</i>
<b>NAZORAT O'LCHOV ASBOBLARI VA AVTOMATIKA SEXI</b>
<b>No'ava vositalarini montaj qilish uchastkasi</b> <b>(Участок по монтажу средств КИПиА)</b>
Pribor jihozlari chilangar-montajchisi <i>(Слесарь - монтажник приборочного оборудования)</i>
<b>Karbamid, AS-72M, AK-72M ishlab chiqarish sexlarining no'ava vositalarini ta'mirlash va xizmat ko'rsatish uchastkasi</b> <b>(Участок по ремонту и обслуживанию средств кипиа цехов по производству мочевины, АС-72М, АК-72М)</b>
Katta usta (tarozi jihozlarini ta'mirlash bo'yicha) <i>(Старший мастер (по ремонту весового оборудования))</i>
Uchastka katta ustasi <i>(Старший мастер участка)</i>
Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar <i>(Слесарь по КИПиА)</i>
<b>metallga ishlov berish uchastkasi</b> <b>(Участок по металлообработке)</b>
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>

<b>SANITAR LABORATORIYASI</b>
<b>Havo nazorati sektori (Сектор по контролю воздуха)</b>
Muhandis ( <i>Инженер</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>Oqindi suvlarni va tuproqni nazorat qilish sektori (Сектор по контролю сточных вод и почвы)</b>
Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )
Muhandis ( <i>Инженер</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>SIFAT NAZORATI VA STANDARTLARGA RIOYA QILISH BO'LIMI</b>
Tekshiruv ustasi (natriy xlorati va magniy xlorati, karbonat angidridi va kislorod sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) ( <i>Мастер контрольный (группы по контролю качества хлората натрия и хлората магния, углекислоты и кислорода)</i> )
Tekshiruv ustasi (karbamid sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) ( <i>Мастер контрольный (группы по контролю качества мочевины)</i> )
Tekshiruv ustasi (ammiak mahsulotlari, organik va noorganik kislotalar sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) ( <i>Мастер контрольный (группы по контролю качества продуктов аммиака, органических и неорганических кислот)</i> )
Tekshiruv ustasi (ammiakli selitra sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) ( <i>Мастер контрольный (группы по контролю качества аммиачной селитры)</i> )
Tekshiruv ustasi (magnezit, noorganik kislotalar, ishqorlar va qoplarni sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) ( <i>Мастер контрольный (группы по контролю качества магnezита, неорганических кислот, щелочей и мешкотары)</i> )
Tekshiruv ustasi (almashib turuvchi) ( <i>Мастер контрольный (подменный)</i> )
Sinov laboratoriyalar kompleksi yetakchi mutaxassisi (azot guruhi bo'yicha) ( <i>Ведущий специалист КИЛ (по азотной группе)</i> )
<b>Ammiak mahsulotlari, organik va noorganik kislotalar sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh (Группа по контролю качества продуктов аммиака, органических и неорганических кислот)</b>
Usta (ammiak mahsulotlari, organik va noorganik kislotalar sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) ( <i>Мастер (группы по контролю качества продуктов аммиака, органических и неорганических кислот)</i> )
Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )
<b>Ammiakli selitra sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh (Группа по контролю качества аммиачной селитры)</b>
Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )
<b>Karbamid sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh (Группа по контролю качества мочевины)</b>
Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )
<b>Natriy xlorati va magniy xlorati nazorat qilish bo'yicha guruh (Группа по контролю качества хлората натрия и хлората магния)</b>
Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )

<b>Karbonat angidridi va kislorod sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh</b> <b>(Группа по контролю качества углекислоты и кислорода)</b>
Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )
<b>Magnezit, noorganik kislotalar, ishqorlar va qoplarni sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh</b> <b>(Группа по контролю качества магнетита, неорганических кислот, щелочей и мешкотары)</b>
Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )
<b>Sexning umumiy xizmati</b> <b>(Общепеховая служба)</b>
Ta'mirlovchi-chilangar ( <i>Слесарь-ремонтник</i> )
Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )
<b>MARKAZIY KIMYO LABORATORIYASI</b>
<b>Ammiak ishlab chiqarish sexlari bo'yicha sektor</b> <b>(Сектор по цехам производства аммиака)</b>
Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>Ammiakni qayta ishlash sexlari bo'yicha sektor</b> <b>(Сектор по цехам переработки аммиака)</b>
Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>Defoliant ishlab chiqarish bo'yicha sektor</b> <b>(Сектор по производству дефолианта)</b>
Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>Sanoat oqindi suvlarini neytrallash va tozalash, iste'mol sodasi ishlab chiqarish sexi bo'yicha sektor</b> <b>(Сектор по цеху производства пищевой соды, НиОПСВ)</b>
Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )
Muhandis ( <i>Инженер</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>Nazorat-tahlil sektori</b> <b>(Сектор контрольно – аналитический)</b>
Yetakchi mutaxassis ( <i>Ведущий специалист</i> )
Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>Fizik-kimyoviy tahlil sektori</b> <b>(Сектор физико - химического анализа)</b>
Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )
Yetakchi muhandis-elektronchi ( <i>Ведущий инженер-электроник</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>Korroziyaga qarshi sektor</b> <b>(Сектор антикоррозийный)</b>
Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )
<b>Preparat va reaktivlarni tayyorlash sektori</b> <b>(Сектор по приготовлению препаратов и реактивов)</b>
Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )

<b>Sexning umumiy xizmati</b> <b>(Общепеховая служба)</b>
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту электрооборудования)</i>
Ta'mirlovchi-chilangar <i>(Слесарь-ремонтник)</i>
Ishlab chiqarish xonalari farroshi <i>(Уборщик производственных помещений)</i>
<b>Shisha pufflash uchastkasi</b>
Shisha puflovchi <i>(Стеклодув)</i>
<b>AVTOTRANSPORT SEXI</b>
Yoqilg'i va moylash materiallari quyish operatori (zapravka uchastkasi) <i>(Заправщик топливом и горюче-смазочными материалами (Заправочный участок))</i>
Avtomobillarni ta'mirlovchi chilangar <i>(Слесарь по ремонту автомобилей)</i>
Akkumulyatorchi <i>(Акумуляторщик)</i>
<b>QO'RIQLASH – YONG'INDAN SAQLASH SIGNALIZATSIYA UCHASTKASI</b>
Qo'lda payvandlash elektrogazpayvandchisi <i>(Электрогазосварщик ручной сварки)</i>
<b>1-2-SON SANOAT MAYDONI OMBORLAR KOMPLEKSI</b>
Yukchi <i>(Грузчик)</i>
Akkumulyatorchi <i>(Акумуляторщик)</i>
<b>ASOSIY TEXNOLOGIK SEXLARNING USKUNALARINI DIAGNOSTIKA QILISH VA SIFAT NAZORATI, STANOKDAGI ISHLARNI MEXANIK SINIVI VA SIFAT NAZORATI UCHASTKASI</b>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>
Fizik-mexanik sinovlar laboranti <i>(Лаборант по физико - механическим испытаниям)</i>
<b>MEXANIKAVIY TA'MIRLASH SEXI</b>
<b>Temirchilik - press uchastkasi</b>
Bolg'a va pressda temirch <i>(Кузнец на молотах и прессах)</i>
<b>Metallga ishlov berish uchastkasi</b>
Qo'lda payvandlash elektrpayvandchisi <i>(Электросварщик ручной сварки)</i>
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>
<b>Termik uchastka</b>
Elektr pechlari termisti <i>(Термист на электропечах)</i>
Yuqori chastotali tok qurilmalari termisti <i>(Термист на установках тока высокой частоты)</i>
<b>Tamirlash - mexanika xizmati</b>
Avariya-tiklash ishlari chilangari <i>(Слесарь АВП)</i>
<b>Sexning umumiy xizmati</b>

Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )
Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )
<b>ELEKTR TA'MINOT SEXI</b>
<b>Asosiy texnologik sexlar va podstansiyalarning nazorat o'lchov asboblari va apparaturalarini rele himoyasi va avtomatikasini ta'mirlash bo'yicha markazlashtirilgan uchastka (Ammiak-3 sexi, Karbamid ishlab chiqarish sexi, boyitilmagan azotli kislota sexi, ammiakli kislota sexi, SME sexi, Sirka angidridi va sirka kislotasini qayta tiklash sexi, XMD sexi)</b> <b>(Централизованный участок по ремонту контрольно-измерительных приборов и наладке аппаратуры релейной защиты и автоматике основных технологических цехов и подстанций (цех Аммиак-3, цех по производству мочевины, цех АК-72М, цех АС-72М, цех ХМД, цех СЭЦ, цех УА и РУК))</b>
Uchastka ustasi ( <i>Мастер участка</i> )
Usta (nazorat o'lchov asboblari va apparaturalarni rele himoyasi va avtomatikasi) <i>(Мастер (по ремонту контрольно - измерительных приборов и аппаратуры релейной защиты и автоматики))</i>
Apparaturalar, rele himoyasi va avtomatikani ta'mirlash bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики)</i>
<b>Asosiy texnologik sexlarning kabel liniyalari va havoda tortilgan elektr tarmog'ini ta'mirlash va montaj qilish bo'yicha, markazlashtirilgan uchastka (Ammiak-3 sexi, Karbamid ishlab chiqarish sexi, boyitilmagan azotli kislota sexi, ammiakli kislota sexi, SME sexi, Sirka angidridi va sirka kislotasini qayta tiklash sexi, XMD sexi)</b> <b>(Централизованный участок по ремонту и монтажу кабельных линий, воздушных сетей основных технологических цехов и подстанций (цех Аммиак-3, цех по производству мочевины, цех АК-72М, цех АС-72М, цех ХМД, цех СЭЦ, цех УА и РУК))</b>
Uchastka katta ustasi <i>(Старший мастер участка)</i>
Uchastka ustasi ( <i>Мастер участка</i> )
Uchastka ustasi (akkumulyatorchi vazifasi bilan), (podstansiyalardagi akkumulyator batareyalariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha) <i>(Мастер участка (с функциями аккумуляторщика), (по обслуживанию и ремонту аккумуляторных батарей на подстанциях))</i>
Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтер по ремонту электрооборудования)</i>
Akkumulyatorchi (80-83, 100-114 podstansiya uchastkasidagi akkumulyator batareyalariga xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Аккумуляторщик (по обслуживанию аккумуляторных батарей участка подстанций 80-83, 100-114))</i>
Akkumulyatorchi (20-27 podstansiya uchastkasidagi akkumulyator batareyalariga xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Аккумуляторщик (по обслуживанию аккумуляторных батарей участка подстанций 20-27))</i>
Akkumulyatorchi (50-66 podstansiya uchastkasidagi akkumulyator batareyalariga xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Аккумуляторщик (по обслуживанию аккумуляторных батарей участка подстанций 50-66))</i>
Akkumulyatorchi (podstansiyalardagi ko'chmas akkumulyator batareyalariga xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Аккумуляторщик (по обслуживанию стационарных аккумуляторных батарей на подстанциях))</i>

<p><b>Asosiy texnologik sexlarning elektron va o'zgartirgish texnikasini ta'mirlash bo'yicha, markazlashtirilgan uchastka (Ammiak-3 sexi, Karbamid ishlab chiqarish sexi, boyitilmagan azotli kislota sexi, ammiakli kislota sexi, SME sexi, Sirka angidridi va sirka kislotasini qayta tiklash sexi, XMD sexi)</b>  <b>(Централизованный участок по ремонту электронной и преобразовательной техники основных технологических цехов(цех Аммиак-3,цех по производству мочевины, цех АК-72М, цех АС-72М,цех ХМД, цех СЭЦ, цех УА и РУК))</b></p>
<p>Uchastka katta ustasi <i>(Старший мастер участка)</i></p>
<p>Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (elektron va qayta o'zgartirish texnikasini)  <i>(Электромонтер по ремонту электрооборудования (электронной и преобразовательной техники))</i></p>
<p><b>Asosiy texnologik sexlarning nazorat-o'lchov asboblari, yuqori voltli va past voltli elektr asbob-uskunalarini ta'mirlash bo'yicha, markazlashtirilgan uchastka (Ammiak-3 sexi, Karbamid ishlab chiqarish sexi, boyitilmagan azotli kislota sexi, ammiakli kislota sexi, SME sexi, Sirka angidridi va sirka kislotasini qayta tiklash sexi, XMD sexi)</b>  <b>(Централизованный участок по ремонту контрольно-измерительных приборов , высоковольтного и низковольтного электрооборудования основных технологических цехов(цех Аммиак-3,цех по производству мочевины, цех АК-72М, цех АС-72М,цех ХМД, цех СЭЦ, цех УА и РУК))</b></p>
<p>Uchastka katta ustasi <i>(Старший мастер участка)</i></p>
<p>Uchastka ustasi <i>(Мастер участка)</i></p>
<p>Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor  <i>(Электромонтер по ремонту электрооборудования)</i></p>
<p><b>Metallga ishlov berish uchastkasi</b>  <b>(Участок по металлообработке)</b></p>
<p>Qo'lda payvandlash elektrpayvandchisi  <i>(Электросварщик ручной сварки)</i></p>
<p>Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi  <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i></p>
<p><b>Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar</b>  <b>(Обслуживающий персонал)</b></p>
<p>Xizmat xonalari farroshi <i>(Уборщик служебных помещений)</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>ALOQA SEXI</b></p>
<p><b>Kabel - liniyali inshootlar uchastkasi</b>  <b>(Участок линейно-кабельных сооружений)</b></p>
<p>Kabelchi-payvandlovchi (qo'rg'oshinlangan, polietilen va polixlorvinil izolyatsiyadagi kabelni kavsharlash bilan band bo'lgan)  <i>(Кабельщик - спайщик (занятый спайкой кабеля в освинцованной полиэтиленовой и полихлорвиниловой изоляции))</i></p>
<p><b>Sexning umumiy xizmati</b>  <b>(Общеховая служба)</b></p>
<p>Авариya-tiklash ishlari  chilangari  <i>(Слесарь аварийно - восстановительных работ)</i></p>
<p>Ishlab chiqarish xonalari farroshi  <i>(Уборщик производственных помещений)</i></p>

<b>QURILISH TA'MIRLASH SEXI</b>
Ishlab chiqarish xonalari farroshi <i>(Уборщик производственных помещений)</i>
Xizmat xonalari farroshi <i>(Уборщик служебных помещений)</i>
<b>1-son uchastka</b>
Qurilish bo'yoqchisi <i>(Маляр строительный)</i>
<b>2-son uchastka</b>
Qurilish bo'yoqchisi <i>(Маляр строительный)</i>
<b>4-son uchastka</b>
Qurilish bo'yoqchisi <i>(Маляр строительный)</i>
Bo'yoqchi (pardozlovchi vazifasi bilan) <i>(Маляр (с функциями облицовщика))</i>
<b>Metallga ishlov berish uchastkasi</b> <b>(Участок по металлообработке)</b>
Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>
<b>IDORAVIY XARBIYLASHTIRILGAN QO'RIQLASH XIZMATI</b>
Xizmat xonalari farroshi <i>(Уборщик служебных помещений)</i>
<b>QUTQARUV OTRYADI</b>
Otryad komandiri (1-chi sanoat maydoni) <i>(Командир отряда (1-ой промплощадки))</i>
Otryad komandiri (2-chi sanoat maydoni) <i>(Командир отряда (2-ой промплощадки))</i>
Usta (punktning) <i>(Мастер (пункта))</i>
Usta (bo'linmasining) <i>(Мастер (отделения))</i>
Qutqaruvchi <i>(Спасатель)</i>
Xizmat xonalari farroshi <i>(Уборщик служебных помещений)</i>
<b>DAVOLASH-SOG'LOMLASHTIRISH DIAGNOSTIKA SEXI</b>
<b>Umumkasalxona xodimlari</b> <b>(Общепольничныи персонал)</b>
Dezinfektor <i>(Дезинфектор)</i>
<b>ILMIY - INNOVATSION MARKAZ</b>
<b>Ilmiy - tadqiqot, kimyo - texnologiya laboratoriyasi</b> <b>(Научно-исследовательская химико-технологическая лаборатория)</b>
Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>

KELISHILDI:

Boshqaruv raisining ishlab chiqarish,  
mahalliyashtirish, sanoatda  
kooperatsiya aloqalarini kengaytirish  
hamda axborot texnologiyalari  
masalalari bo'yicha birinchi o'rinbosari

U.I. Millabayev

Boshqaruv raisining iqtisod va moliya  
bo'yicha o'rinbosari v.b.

R. O. Turakulov

Bosh buxgalter:

X.G. Xaydarov

Mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi,  
atrof muhitni muhofaza qilish  
va xavfli ishlab chiqarish ob'ektlarini  
sanoat xavfsizligi boshqarmasi boshlig'i

F.A. Abduraxmanov

Mehnatni tashkil etish va  
Ish haqi bo'limi boshlig'i

S.R. Kadirjanov



“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati



2023 yil 1 martdan «Farg‘onaazot» Aksiyadorlik Jamiyatida amal qiladigan smena jadvallari ro‘yxati

Smena jadvali nomlanishi	Jadval mazmuni va qo‘llanilishi
JADVAL № 1	8 soatlik (40 soat xaftasiga) xaftada ikki kunlik dam besh kunlik ish bilan ishlovchi ishchi xodimlar uchun. <b>(B B 8 8 8 8 B B)</b>
JADVAL № 2	8 soatlik (40 soat xaftasiga) 4 ta brigada jadvali bilan ishlaydigan, uzliksiz ishlab chiqarish bilan band bo‘lgan va smena davomiyligi 8 soatdan iborat ishchilar uchun. <b>(B 8H 8H 8H B 8B 8B 8B B 8 8 8)</b>
JADVAL № 4 A	8 soatlik (40 soat xaftasiga) 3 ta brigada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan va smena davomiyligi 8 soatdan iborat ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B 8 8 B 8H 8H B)</b>
JADVAL № 6	8 soatlik (40 soat xaftasiga) 2 ta brigadada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(6,5 6,5 6,5 6,5 6,5 B B 8 8 8 8 7,5 B)</b>
JADVAL № 7	7 soatlik (36 soat xaftasiga) xaftada besh kun ishlaydigan nogiron ishchilar uchun <b>(B B 7 7 7 7 8 B B)</b>
JADVAL № 8	8 soatlik (40 soat xaftasiga) 2 ta brigada jadvali 2 ta dam olish kuni bilan va smena davomiyligi 8 soatdan iborat ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B B 8 8 8 8 8 BB 8B 8B 8B 8B)</b>
JADVAL № 9	7 soatlik (40 soat xaftasiga) xaftada olti kun ishlab bir kun dam olib ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B 7 7 7 7 5 B)</b>
JADVAL № 10	6 soatlik (36 soat xaftasiga) Davolash sog‘lomlashtirish diagnostika sexi (DSDS) ning ish kuni davomiyligi 6 soatdan iborat, xaftada olti kun ishlaydigan ishchilari uchun. <b>(B 6 6 6 6 6 6 B)</b>
JADVAL № 11	5.5 soatlik (33 soat xaftasiga) DSDS ning ish kuni davomiyligi 5,5 soatdan iborat xaftada olti kun ishlaydigan ishchilari uchun. <b>(B 5,5 5,5 5,5 5,5 5,5 5,5 B)</b>
JADVAL № 12	DSDS ning 4 ta brigadada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B 9,5 8 B B 9,5 8 B B)</b>

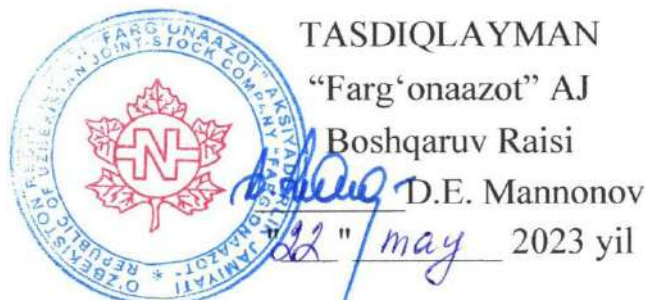
<b>JADVAL № 13</b>	5 soatlik (30 soat xaftasiga) DSDS ning ish kuni davomiyligi 5 soatdan iborat xaftada olti kun ishlaydigan ishchilari uchun. <b>(B 5 5 5 5 5 B)</b>
<b>JADVAL № 15</b>	12 soatlik (40 soat xaftasiga) 4 ta brigada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B 12 4 8 B 1 2 4 8 B)</b>
<b>JADVAL № 15A</b>	12 soatlik (40 soat xaftasiga) DSDS ning 4 ta brigada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B 12 4 8 B 12 4 8 B)</b>
<b>JADVAL № 16</b>	12 soatlik (40 soat xaftasiga) DSDS ning 4 ta brigada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B 12 4 8 B 12 4 8 B)</b>
<b>JADVAL № 17</b>	12 soatlik (40 soat xaftasiga) DSDS ning 4 ta brigada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar (shofyo'rlar) uchun. <b>(B 12 4 8 B 12 4 8 B)</b>
<b>JADVAL № 18</b>	11 soatlik (40 soat xaftasiga) 2 ta brigada bitta smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B B 11 11 B B)</b>
<b>JADVAL № 20</b>	11 soatlik (40 soat xaftasiga) 2 ta brigada bitta smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B B 11 11 11 11 11 11 B B)</b>
<b>JADVAL № 21</b>	11 soatlik (40 soat xaftasiga) DSDS ning 4 ta brigada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B 11 3 8 B)</b>
<b>JADVAL № 21A</b>	11 soatlik (40 soat xaftasiga) 4 ta brigada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar(shofyo'rlar) uchun. <b>(B 11 3 8 B)</b>
<b>JADVAL № 22</b>	11 soatlik (40 soat xaftasiga) 4 ta brigada 2 smena tartibi bilan ishlaydigan ishchilar uchun. <b>(B 11 3 8 B)</b>
<b>JADVAL № 23</b>	22 soatlik (40 soat xaftasiga) 4 ta brigada bitta smena tartibi bilan ishlaydigan va smena davomiyligi 22 soatdan iborat ishlaydigan ishchilar uchun. Idoraviy xarbiylashtirilgan qo'riqlash bo'limi (IXQX) <b>(B B 14 8 B B)</b>
<b>JADVAL № 24</b>	22 soatlik (40 soat xaftasiga) 4 ta brigada bitta smena tartibi bilan ishlaydigan va smena davomiyligi 22 soatdan iborat ishlaydigan ishchilar uchun. Qutqaruv otryadi (QO) <b>(B B 14 8 B B)</b>

Mehnatni tashkil etish va  
Ish haqi bo'limi boshlig'i



S.R.Kadirjanov

**“FARG‘ONAAZOT” AKSIYADORLIK JAMIYATI**



**Ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarning shikastlanish xavfi bo‘yicha attestatsiyadan o‘tkazish natijalari bo‘yicha zararli va noqulay mehnat sharoitlari band bo‘lgan xodimlarning mehnat ta‘illari uchun qo‘shimcha kunlarning kasblari va lavozimlari bo‘yicha RO‘YXATI**

T/R	Tarkibiy bo‘linma nomi, kasbi, lavozimi. (Наименование структурного подразделения, должности, профессии)	Belgilangan mehnat sharoitlari klassi (Установленные условия труда)	(Продолжительность дополнительных дней к трудовому отпуску)		
			Mehnat ta‘tili uchun qo‘shimcha kunlarning davomiyligi		
			Ish staji (Стаж работы)		
			5 yilgacha	5-10 yilgacha	10 yil va undan ortiq
<b>AMMIAK-3 SEXI</b>					
1	Sex boshlig‘i (Начальник цеха)	3.4	13	15	18
2	Sex boshlig‘i o‘rinbosari (texnologiya bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по технологии))	3.4	13	15	18
3	Sex boshlig‘i o‘rinbosari (jixozlarni ekspluatatsiya qilish bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по эксплуатации оборудования))	3.4	13	15	18
4	Sex boshlig‘i o‘rinbosari (ishlab chiqarish bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по производству))	3.4	13	15	18
5	Sex boshlig‘i o‘rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo‘yicha) (Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП))	3.2	4	5	6
6	Smena katta ustasi (Старший мастер смены)	3.4	13	15	18
7	Uchastka katta ustasi (NO‘A va A) (Старший мастер участка (по КИПуА))	3.2	4	5	6

8	Usta (omborchi vazifasi bilan ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) ( <i>Мастер (по организации выполнения вспомогательных работ с функциями кладовщика)</i> )	3.2	4	5	6
9	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi ( <i>Старший мастер производственной лаборатории</i> )	3.3	7	9	12
10	Katta usta (riforning va kompremlash bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения риформинга и компремирования)</i> )	3.4	13	15	18
11	Katta usta (metildietanolamin (MDEA) bilan tozalash va sintez bo'limi) ( <i>Старший мастер (отделения метилдиэтаноламиновой (МДЭА) очистки и синтеза)</i> )	3.4	13	15	18
12	Katta usta (texnologik gazni tayyorlash bo'limi va suyuq ammiak ombori) ( <i>Старший мастер (отделения подготовки технологического газа и склада жидкого аммиака)</i> )	3.4	13	15	18
13	Elektr jihozlarni ta'mirlash va hizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )	3.4	13	15	18
14	Usta (texnologik gazni tayyorlash bo'limi) ( <i>Мастер (отделения подготовки технологического газа)</i> )	3.4	13	15	18
15	Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga hizmat ko'rsatish ustasi ( <i>Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )	3.4	13	15	18
16	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту оборудования</i> )	3.4	13	15	18
17	Asboblar va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )	3.3	7	9	12
18	Energetik ( <i>Энергетик</i> )	3.4	13	15	18
19	Energetik (issqlik texnigi vazifasini bajarish bilan) ( <i>Энергетик (с исполнением обязанностей теплотехника)</i> )	3.4	13	15	18
20	Katta mexanik ( <i>Старший механик</i> )	3.4	13	15	18
21	Mexanik ( <i>Механик</i> )	3.4	13	15	18
22	Yetakchi muhandis-texnolog ( <i>Ведущий инженер-технолог</i> )	3.4	13	15	18
23	Muhandis-texnolog ( <i>Инженер-технолог</i> )	3.4	13	15	18

24	Tizim muhandisi (navbatchi) ( <i>Инженер-систематехник (дежурный)</i> )	3.2	4	5	6
25	Texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha yetakchi muhandisi ( <i>Ведущий инженер по АСУ ТП</i> )	3.2	4	5	6
26	Texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha yetakchi muhandisi (dinamik jixozlar) ( <i>Ведущий инженер по АСУ ТП (динамического оборудования)</i> )	3.2	4	5	6
27	Texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimini elektr jixozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер по обслуживанию электрооборудования АСУ ТП</i> )	3.2	4	5	6
28	Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )	3.2	4	5	6
29	Muhandis-texnolog (kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori vazifasi bilan) ( <i>Инженер - технолог (с функциями оператора ДПУ в химическом производстве)</i> )	3.4	13	15	18
30	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (metanni va karbonad agidridni (CO) konversiyalash, bug' xosil qilish va bug'ni taqsimlash) ( <i>Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве (конверсии метана и окиси углерода (CO) паробразования и парораспределения)</i> )	3.4	13	15	18
31	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (ammiak sintezi va ammiakli so'vitish qurilmasi) ( <i>Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве (синтеза аммиака и аммиачно-холодильной установки)</i> )	3.4	13	15	18
32	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (texnologik gazni tozalash, metildietanolamin (MDEA) bilan tozalash va metanlashtirish) ( <i>Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве (очистки технологического газа метилдиэтаноламиновой (МДЭА) очистки и метанирования)</i> )	3.4	13	15	18

33	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (texnologik gazni siqish) <i>(Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве (компримирования технологических газов))</i>	3.4	13	15	18
34	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (suyuq ammiak ombori) <i>(Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве (склада жидкого аммиака))</i>	3.4	13	15	18
35	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (texnologik qozonxonani ishga tushuruvchi tuzsizlanish ta'minot suvi) <i>(Оператор дистанционного пульта управления в химическом производстве (обессоливания питательной воды пускового технологического котла))</i>	3.4	13	15	18
36	Qozonxona operatori <i>(Оператор котельной)</i>	3.4	13	15	18
37	Xom ashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)</i>	3.4	13	15	18
38	Kompressor qurilmalari mashinisti <i>(Машинист компрессорных установок)</i>	3.4	13	15	18
39	Nasos qurilmalari mashinisti <i>(Машинист насосных установок)</i>	3.4	13	15	18
40	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) <i>(Слесарь-ремонтник (дежурный))</i>	3.4	13	15	18
41	Chilangar - ta'mirlovchi <i>(Слесарь-ремонтник)</i>	3.4	13	15	18
42	Chilangar - ta'mirlovchi (kran mashinisti vazifasi bilan) <i>(Слесарь-ремонтник (с функциями машиниста крана))</i>	3.4	13	15	18
43	Elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>	3.4	13	15	18
44	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтер по ремонту электрооборудования)</i>	3.4	13	15	18
45	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)</i>	3.4	13	15	18
46	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektrmonter (texnologik jarayonning	3.4	13	15	18

	avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi) (Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (АСУ ТП))				
47	Nazorat-o'Ichov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.3	7	9	12
48	Nazorat-o'Ichov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) (Слесарь по КИПиА (дежурный))	3.3	7	9	12
49	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
50	Mashinist (avtomatlashtirilgan ko'piklik o't o'chirish qurilmasi) (Машинист (установки автоматического плавного пажаротушения))	3.2	4	5	6
51	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
<b>HAVONI AJRATISH SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.2	4	5	6
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по технологии))	3.2	4	5	6
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlarni ta'mirlash bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по ремонту оборудования))	3.2	4	5	6
4	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП))	3.2	4	5	6
5	Katta usta ( ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) (Старший мастер (по организации выполнения вспомогательных работ))	3.2	4	5	6
6	Smena katta ustasi (Старший мастер смены)	3.2	4	5	6
7	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.2	4	5	6
8	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.2	4	5	6
9	Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi (Мастер производственной лаборатории)	3.2	4	5	6
10	Asboblarni va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту приборов и аппаратуры)	3.2	4	5	6
11	Energetik (Энергетик)	3.2	4	5	6

12	<b>Механик</b> ( <i>Механик</i> )	3.2	4	5	6
13	<b>Yetakchi muhandis-texnolog</b> ( <i>Ведущий инженер - технолог</i> )	3.2	4	5	6
14	<b>Yetakchi muhandis</b> ( <i>Ведущий инженер</i> )	3.2	4	5	6
15	<b>Texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha yetakchi muhandisi</b> ( <i>Ведущий инженер АСУ ТП</i> )	3.2	4	5	6
16	<b>Tizim muhandisi (navbatchi)</b> ( <i>Инженер - систематехник (дежурный)</i> )	3.2	4	5	6
17	<b>Havoni ajratish apparatchisi</b> ( <i>Аппаратчик воздуходеления</i> )	3.2	4	5	6
18	<b>Kompressor qurilmalari mashinisti</b> ( <i>Машинист компрессорных установок</i> )	3.2	4	5	6
19	<b>Kompressor qurilmalari mashinisti (302a - bino yuqori bosimli azot)</b> ( <i>Машинист компрессорных установок (азота высокого давления корпус - 302a)</i> )	3.2	4	5	6
20	<b>Nasos qurilmalari mashinisti</b> ( <i>Машинист насосных установок</i> )	3.2	4	5	6
21	<b>Chilangar - ta'mirlovchi</b> ( <i>Слесарь – ремонтник</i> )	3.2	4	5	6
22	<b>Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi)</b> ( <i>Слесарь - ремонтник (дежурный)</i> )	3.2	4	5	6
23	<b>Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi)</b> ( <i>Слесарь по КИПиА (дежурный)</i> )	3.2	4	5	6
24	<b>Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar</b> ( <i>Слесарь по КИПиА</i> )	3.2	4	5	6
25	<b>Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor</b> ( <i>Электромонтёр по обслуживанию электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
26	<b>Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor</b> ( <i>Электромонтёр по ремонту электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
27	<b>Kimyoviy tahlil laboranti</b> ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.2	4	5	6
28	<b>Ishlab chiqarish xonalari farroshi</b> ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
29	<b>Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi</b> ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12



30	Misgar (misgarlik uchastkasi) (Медник (медницкий участок))	3.3	7	9	12
<b>QATTIQ ANGIDRID VA KISLOROD TO‘LDIRISH STANSIYASI BO‘LIMI</b> <b>Отделение ТУ и КНС</b>					
1	Bo‘linma boshlig‘i (Начальник отделения)	3.3	7	9	12
2	Jihozlarni ta‘mirlash bo‘yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.3	7	9	12
3	Elektr jihozlarini ta‘mirlash va ularga xizmat ko‘rsatish bo‘yicha usta (Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.3	7	9	12
4	Tayyor mahsulotni jo‘natish ustasi (Мастер по отгрузке готовой продукции)	3.3	7	9	12
5	Smena ustasi (Мастер смены)	3.3	7	9	12
6	Yetakchi muhandis-texnolog (Ведущий инженер-технолог)	3.3	7	9	12
<b>Qattiq angidrid bo‘limi</b> <b>(Отделение ТУ)</b>					
7	Kompressor qurilmalari mashinisti (qattiq angidrid bo‘limi) (Машинист компрессорных установок (отделения ТУ))	3.3	7	9	12
8	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
<b>Kislorod to‘ldirish stansiyasi</b> <b>(Кислородно-наполнительная станция)</b>					
9	Kompressor qurilmalari mashinisti (Машинист компрессорных установок)	3.2	4	5	6
10	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo‘yicha apparatchi (Yukchi vazifasi bilan) (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (с функциями грузчика))	3.3	7	9	12
11	Ballonlarni to‘ldiruvchi (azot bilan) (eski KTS) (Наполнитель баллонов (азотом)(старая КНС))	3.2	4	5	6
12	Ballonlarni qabul qiluvchi (kislorod bilan) (yangi KTS) (Приёмщик баллонов (кислородом)(новая КНС))	3.1	3		
13	Ballonlarni to‘ldiruvchi (kislorod bilan) (yangi KTS) (Наполнитель баллонов (кислородом)(новая КНС))	3.1	3		
14	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6

<b>AFPLA-17000 хаво ajratish qurilmasi (воздухоразделительная установка AFPLA-17000)</b>					
15	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha usta (texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi) <i>(Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (автоматизированной системы управления технологическим процессом))</i>	3.2	4	5	6
16	Masofadan turib boshqarish pulti operatori <i>(Оператор ДПУ)</i>	3.1	3		
17	Kompressor qurilmalari mashinisti <i>(Машинист компрессорных установок)</i>	3.2	4	5	6
<b>Ta'mirlash xizmati, NO'Avaa xizmati, elektr xizmat (ремонтная служба, служба КИП и А, электрослужба)</b>					
18	Elektrogazpauvandchi <i>(Электрогазосварщик)</i>	3.2	4	5	6
19	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar <i>(Слесарь по КИПиА)</i>	3.2	4	5	6
20	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту электрооборудования)</i>	3.3	7	9	12
21	Chilangar - ta'mirlovchi (kislород to'ldirish stansiyasi) <i>(Слесарь-ремонтник (кислородно-наполнительная станция))</i>	3.3	7	9	12
<b>MOСHEVINA ISHLAB CHIQARISH SEX</b>					
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>	3.4	13	15	18
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) <i>(Заместитель начальника цеха (по технологии))</i>	3.4	13	15	18
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) <i>(Заместитель начальника цеха (по оборудованию))</i>	3.4	13	15	18
4	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha) <i>(Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП))</i>	3.2	4	5	6
5	Smena katta ustasi <i>(Старший мастер смены)</i>	3.4	13	15	18
6	Katta ustasi <i>(Старший мастер)</i>	3.2	4	5	6
7	Asboblari va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)</i>	3.3	7	9	12

8	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
9	Asboblarni va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту приборов и аппаратуры)	3.3	7	9	12
10	Usta (metanol bo'limi) (Мастер (отделения метанола))	3.3	7	9	12
11	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
12	Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha usta (Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.4	13	15	18
13	Smena ustasi (tayyor mahsulotlarni yuklab yuborish bo'yicha) (Мастер смены (по отгрузке готовой продукции))	3.3	7	9	12
14	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi (Старший мастер производственной лаборатории)	3.3	7	9	12
15	Katta ustasi (sintezlash va donadorlash bo'limi) (Старший мастер (отделения синтеза и гранулирования))	3.4	13	15	18
16	Katta ustasi (kompresiya bo'limi) (Старший мастер (отделения компрессии))	3.4	13	15	18
17	Katta ustasi (nitridenitifikatsiya bo'limi (NDF)) (Старший мастер (отделения нитриденитрификации (НДФ))	3.3	7	9	12
18	Katta ustasi (omborxonada va yuklash bo'limi) (Старший мастер (отделения склада и отгрузки))	3.3	7	9	12
19	Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta (803, 815, 824, 916 - texnologik bino) (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (технологических корпусов - 803, 815, 824, 916))	3.4	13	15	18
20	Energetik (Энергетик)	3.4	13	15	18
21	Mexanik (Механик)	3.4	13	15	18
22	Yetakchi mutaxassis (texnologiya bo'yicha) (Ведущий специалист (по технологии))	3.4	13	15	18
23	Tizim muhandisi (navbatchi) (Инженер-систематехник (дежурный))	3.2	4	5	6
24	Yetakchi tizim muhandisi (Ведущий инженер-систематехник)	3.2	4	5	6

25	Yetakchi mutaxassis (kompressiya bo'limi) <i>(Ведущий специалист (отделения компрессии))</i>	3.4	13	15	18
26	Muhandis-texnolog(sintezlash va donadorlash bo'limi) <i>(Инженер-технолог) (отделения синтеза и гранулирования))</i>	3.4	13	15	18
27	Muhandis (yuqori bosim bo'yicha) <i>(Инженер (по высокому давлению))</i>	3.4	13	15	18
<b>Kompressiya bo'limi</b>					
28	Kompressor qurilmalari mashinisti (CO2) <i>(Машинист компрессорных установок (CO2))</i>	3.4	13	15	18
29	Kompressor qurilmalari mashinisti (SKS va HK) <i>(Машинист компрессорных установок (ХКС и КВ))</i>	3.4	13	15	18
<b>Sintezlash va donadorlash bo'limi</b>					
30	Mochevina ishlab chiqarish apparatchisi <i>(Аппаратчик производства мочевины)</i>	3.4	13	15	18
31	Sintezlash apparatchisi <i>(Аппаратчик синтеза)</i>	3.4	13	15	18
32	Absorbsiya apparatchisi <i>(Аппаратчик абсорбции)</i>	3.4	13	15	18
33	Desorbsiya apparatchisi <i>(Аппаратчик десорбции)</i>	3.4	13	15	18
34	Qumoqlash apparatchisi <i>(Аппаратчик гранулирования)</i>	3.4	13	15	18
35	Bug'lash va qumoqlash apparatchisi <i>(Аппаратчик выпаривания и гранулирования)</i>	3.4	13	15	18
36	Nasos qurilmalari mashinisti <i>(Машинист насосных установок)</i>	3.4	13	15	18
37	Qumoqlash apparatchisi "qaynovchi qatlam" <i>(Аппаратчик гранулирования (кипящего слоя))</i>	3.4	13	15	18
38	Kran mashinisti (Mochevina ishlab chiqarishi) <i>(Машинист крана (производства мочевины))</i>	3.4	13	15	18
39	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)</i>	3.4	13	15	18
<b>Yuqori va past bosimli nasos stansiyasi, ammiakni siqish, uning suvli yeritmalari, ammoniy karbamat va karbamid-formaldegid qatronlari bo'limi</b> <b>Участок насосной высокого и низкого давления, компремирования аммиака, его водных растворов, карбамата аммония и КФС</b>					
40	Nasos qurilmalari mashinisti <i>(Машинист насосных установок)</i>	3.4	13	15	18

<b>Nitridenitrifikatsiya bo'limi</b> <b>Отделение нитриденитрификации</b>					
41	Oqindi suvlarni tozalash apparatchisi (Аппаратчик очистки сточных вод)	3.3	7	9	12
42	Oqindi suvlarni tozalash apparatchisi (Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi vazifasi bilan) (Аппаратчик очистки сточных вод (с функциями аппаратчика подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции))	3.3	7	9	12
43	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (kunduzgi) (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (дневной))	3.3	7	9	12
<b>Omborxona va yuklash bo'limi</b> <b>Отделение склада и отгрузки</b>					
44	Yordamchi ishchi (qopni tayyorlash bo'yicha) (Подсобный рабочий (по подготовке мешкотары))	3.2	4	5	6
45	Taxlovchi-o'rovchi (Укладчик - упаковщик)	3.3	7	9	12
46	Yukchi (Грузчик)	3.3	7	9	12
<b>Sexning umumiy xizmati</b>					
47	Usta (Мастер)	3.2	4	5	6
48	Chilangar - ta'mirlovchi ((maxsus o't o'chirish) nasos qurilmalari mashinisti) (Слесарь-ремонтник ((спецажаротушения) с функциями машиниста НУ))	3.2	4	5	6
49	Issiqlik punkti operatori (issiqxona xo'jaligi) (Оператор теплового пункта (тепличного хозяйства))	3.1	3		
50	Ko'kalamzorlashtiruvchi (Озеленитель)	3.2	4	5	6
51	Ishlab chiqarish xonalari farroshti (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
52	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi (Рабочий производственных бань)	3.2	4	5	6
<b>Ishlab chiqarish xodimlari - ishchilar (Tamirlash-mexanika xizmati):</b>					
53	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь-ремонтник)	3.4	13	15	18
54	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) (Слесарь-ремонтник (дежурный))	3.4	13	15	18
55	Avariya-tiklash ishlari chilangari (Sanoat kanalizatsiyalarni) (Слесарь АВП (промышленной канализации))	3.4	13	15	18
56	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18

57	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтер по ремонту электрооборудования)	3.4	13	15	18
58	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)	3.4	13	15	18
59	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.3	7	9	12
60	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) (Слесарь по КИПиА (дежурный))	3.3	7	9	12
61	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) (yuklab berish bo'limi) (Слесарь по КИПиА (дежурный) (отделения отгрузки))	3.3	7	9	12
62	Kimyoviy tahlil laboranti (kunduzgi) (Лаборант химического анализа (дневной))	3.3	7	9	12
63	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
<b>Karbamid-ammiakli selitra ishlab chiqarish qurilmasi</b> <b>Установка по производству карбамидо-аммиачной селитры (КАС)</b>					
64	Katta ustasi (Старший мастер)	3.4	13	15	18
65	Aralashtirish apparatchisi (Аппаратчик смешивания)	3.4	13	15	18
66	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)	3.4	13	15	18
<b>XLORAT MAGNIY DEFOLIANTI (XMD) SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.4	13	15	18
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по технологии))	3.4	13	15	18
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по оборудованию))	3.4	13	15	18
4	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по автоматизированной системе управления технологическим процессом))	3.2	4	5	6

5	Katta usta (ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish va elektr xamda avto yuklagichlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha) (Старший мастер (по организации выполнения вспомогательных работ по ремонту и обслуживанию электро и автопогрузчиков))	3.2	4	5	6
6	Asboblar va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)	3.3	7	9	12
7	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi (Старший мастер производственной лаборатории)	3.3	7	9	12
8	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.4	13	15	18
9	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha usta (Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.4	13	15	18
10	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
11	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
12	Asboblar va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту приборов и аппаратуры)	3.3	7	9	12
13	Механик (Механик)	3.4	13	15	18
14	Energetik (Энергетик)	3.4	13	15	18
15	Yetakchi muhandis-texnolog (Ведущий инженер - технолог)	3.4	13	15	18
16	Texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha yetakchi muhandisi (Ведущий инженер АСУ ТП)	3.2	4	5	6
17	Muhandis-elektronik (Инженер - электроник)	3.1	3		
18	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) (Слесарь-ремонтник (дежурный))	3.4	13	15	18
19	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь-ремонтник)	3.4	13	15	18
20	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
21	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor	3.4	13	15	18

	<i>(Электромонтёр по обслуживанию электрооборудования)</i>				
22	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor <i>(Электромонтер по ремонту электрооборудования)</i>	3.4	13	15	18
23	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) <i>(Слесарь по КИПиА (дежурный))</i>	3.3	7	9	12
24	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar <i>(Слесарь по КИПиА)</i>	3.3	7	9	12
25	Akkumulyatorchi (zaryadlash xonasi) <i>(Аккумуляторщик (зарядной))</i>	3.2	4	5	6
26	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi <i>(Рабочий производственных бань)</i>	3.2	4	5	6
27	Ishlab chiqarish xonalari farroshi <i>(Уборщик производственных помещений)</i>	3.2	4	5	6
<b>Elektroliz, sintez, eritmani tozalash uchastkasi</b> <b>Отделение электролиза, синтеза, участка очистки рассола</b>					
28	Katta ustasi <i>(Старший мастер)</i>	3.4	13	15	18
29	Muhandis-texnolog (kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori vazifasi bilan) <i>(Инженер - технолог (с функциями оператора ДПУ в химическом производстве))</i>	3.4	13	15	18
30	Elektroliz apparatchisi <i>(Аппаратчик электролиза)</i>	3.4	13	15	18
31	Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) <i>(Аппаратчик (по производству дефолиантов))</i>	3.4	13	15	18
32	Kristallash apparatchisi <i>(Аппаратчик кристаллизации)</i>	3.4	13	15	18
33	Dozalash apparatchisi <i>(Аппаратчик дозирования)</i>	3.4	13	15	18
34	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori <i>(Оператор ДПУ в химическом производстве)</i>	3.4	13	15	18
35	Kran mashinisti KKT-5tn <i>(Машинист крана ККТ-5тн)</i>	3.4	13	15	18
36	Nasos qurilmalari mashinisti <i>(Машинист насосных установок)</i>	3.4	13	15	18
37	Kimyoviy tahlil laboranti <i>(Лаборант химического анализа)</i>	3.3	7	9	12
<b>Defoliantlar ishlab chiqarish uchastkasi (o'simliklarni kimyoviy vositalarda ximoyalash)</b> <b>Участок по производству дефолиантов (химических средств защиты растений)</b>					
38	Uchastka katta ustasi <i>(Старший мастер участка)</i>	3.4	13	15	18
39	Usta (taralarni tayyorlash bo'yicha: plastmassadan kanistralari va tayyor	3.3	7	9	12



	<p>mahsulotlarni yuklab berish) (<i>Мастер (по изготовлению тары: пластмассовых канистр и отгрузке готовой продукции)</i>)</p>				
40	<p>Uchastka ustasi (<i>Мастер участка</i>)</p>	3.4	13	15	18
41	<p>Smena ustasi(tayuor mahsulotni yuklab berish bo'yicha) (<i>Мастер смены (по отгрузке готовой продукции)</i>)</p>	3.3	7	9	12
42	<p>Usta (taralarni tayyorlash bo'yicha) (<i>Мастер (по изготовлению тары)</i>)</p>	3.2	4	5	6
43	<p>Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (tuz eritmasini tozalash) (<i>Аппаратчик (по производству дефолиантов) (очистка рассола)</i>)</p>	3.4	13	15	18
44	<p>Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (xlorid kislotasi, vodorod peroksidni saqlash ombori) (<i>Аппаратчик (по производству дефолиантов) (склад соляной кислоты, перекиси водорода)</i>)</p>	3.4	13	15	18
45	<p>Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (reagent va sellyulozalar mikrokristali) (<i>Аппаратчик (по производству дефолиантов) (реагент и микрокристаллической целлюлозы)</i>)</p>	3.4	13	15	18
46	<p>Kran mashinisti (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (<i>Машинист крана (по производству дефолиантов)</i>)</p>	3.4	13	15	18
47	<p>Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (<i>Аппаратчик (по производству дефолиантов)</i>)</p>	3.4	13	15	18
48	<p>Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (qaytadigan tuzni tashish va gipoxloritni quyish bo'yicha) (<i>Аппаратчик (по производству дефолиантов) (по транспортировке возвратной соли и разливу гипохлорида)</i>)</p>	3.4	13	15	18
49	<p>Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (bishofitni eritish) (<i>Аппаратчик (по производству дефолиантов) (растворения бишофита)</i>)</p>	3.4	13	15	18
50	<p>Apparatchi (defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha) (kimyo mahsulotlari chiqindilarini tashuvchisi vazifasi bilan) (<i>Аппаратчик (по производству дефолиантов) с функциями транспортировщика отходов химической продукции)</i>)</p>	3.4	13	15	18
51	<p>Yukchi (<i>Грузчик</i>)</p>	3.3	7	9	12

52	Plastmassadan buyum presslovchi (Прессовщик изделий из пластмасс)	3.3	7	9	12
53	Yukchi (tayyor mahsulotni yuklash bo'yicha) (Грузчик (по отгрузке готовой продукции))	3.3	7	9	12
54	Maxsus kiyimlarni yuvish bo'yicha mashinist (Машинист по стирке спецодежды)	3.3	7	9	12
<b>KONSENTIRLANMAGAN AZOT KISLOTASI (AK-72 M) SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.4	13	15	18
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по технологии))	3.4	13	15	18
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по оборудованию))	3.4	13	15	18
4	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologik jarayonning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по АСУ ТП))	3.2	4	5	6
5	Smena katta ustasi (Старший мастер смены)	3.4	13	15	18
6	Usta (omborchi vazifasi bilan ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) (Мастер (по организации выполнения вспомогательных работ с функциями кладовщика))	3.2	4	5	6
7	Uchastka katta ustasi (Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika) (Старший мастер участка (по КИПиА))	3.3	7	9	12
8	Katta usta (725/1-6 texnologik binolar bo'limi) (Старший мастер (отделения технологического корпуса 725/1-6))	3.4	13	15	18
9	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi (Старший мастер производственной лаборатории)	3.3	7	9	12
10	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
11	Asboblarni va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту приборов и аппаратуры)	3.3	7	9	12
12	Usta (katalizator setkalarini regeneratsiyasi bo'yicha) (Мастер (по регенерации каталитических сеток))	3.4	13	15	18
13	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18

14	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.4	13	15	18
15	Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi (Мастер производственной лаборатории)	3.3	7	9	12
16	Energetik (Энергетик)	3.4	13	15	18
17	Механик (Механик)	3.4	13	15	18
18	Yetakchi muhandis-texnolog (Ведущий инженер-технолог)	3.4	13	15	18
19	Texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha yetakchi muhandisi (Ведущий инженер по АСУ ТП)	3.2	4	5	6
20	Yetakchi muhandis (Ведущий инженер)	3.2	4	5	6
21	Tizim muhandisi (navbatchi) (Инженер-систематехник (дежурный))	3.2	4	5	6
22	Muhandis-texnolog (kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori vazifasi bilan) (Инженер - технолог (с функциями оператора ДПУ в химическом производстве))	3.4	13	15	18
23	Teplotexnik (Теплотехник)	3.4	13	15	18
24	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (Оператор ДПУ в химическом производстве)	3.4	13	15	18
25	Oksidlash apparatchisi (Аппаратчик окисления)	3.4	13	15	18
26	Absorbsiya apparatchisi (Аппаратчик абсорбции)	3.4	13	15	18
27	Issiqlik tashuvchilarni qizdirish apparatchisi (Аппаратчик нагрева теплоносителей)	3.4	13	15	18
28	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (azotli kislotas) (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (азотной кислоты))	3.4	13	15	18
29	Kompressor qurilmalari mashinisti (Машинист компрессорных установок)	3.4	13	15	18
30	Nasos qurilmalari mashinisti (Машинист насосных установок)	3.4	13	15	18
31	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь-ремонтник)	3.4	13	15	18
32	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) (Слесарь-ремонтник (дежурный))	3.4	13	15	18
33	Elektrogazpruvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
34	Kran mashinisti (32tn.,16tn.) (Машинист крана (32тн.,16тн.))	3.4	13	15	18

35	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтер по ремонту электрооборудования)	3.4	13	15	18
36	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (navbatchi) (Электромонтер по обслуживанию электрооборудования (дежурный))	3.4	13	15	18
37	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)	3.4	13	15	18
38	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.3	7	9	12
39	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) (Слесарь по КИПиА (дежурный))	3.3	7	9	12
40	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
41	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
42	Xizmat xonalari farroshi (Уборщик служебных помещений)	3.2	4	5	6
<b>АММИАКЛИ SELITRA (AS-72 M) ISHLAB CHIQRISH SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.4	13	15	18
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника цеха)	3.4	13	15	18
3	Smena katta ustasi (Старший мастер смены)	3.4	13	15	18
4	Uchastka katta ustasi (Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika) (Старший мастер участка (КИПиА))	3.2	4	5	6
5	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi (Старший мастер производственной лаборатории)	3.3	7	9	12
6	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
7	Katta ustasi (texnologik bino bo'limi) (Старший мастер (отделения технологического корпуса))	3.4	13	15	18
8	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
9	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.4	13	15	18
10	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha usta	3.4	13	15	18

	<i>(Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>				
11	Asboblarni va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту приборов и аппаратуры)</i>	3.3	7	9	12
12	Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi <i>(Мастер производственной лаборатории)</i>	3.3	7	9	12
13	Smena ustasi (Azotli fosfor o'g'itlarni va Natriy nitratini ishlab chiqarish bo'yicha qurilmasi) <i>(Мастер смены (установки АФУ и нитрата натрия))</i>	3.4	13	15	18
14	Katta ustasi (Azotli fosfor o'g'itlarni va Natriy nitratini ishlab chiqarish bo'yicha) <i>(Старший мастер (по производству АФУ и нитрата натрия))</i>	3.4	13	15	18
15	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Azotli fosfor o'g'itlarni va Natriy nitratini ishlab chiqarish bo'yicha qurilmasi) <i>(Мастер по ремонту оборудования (установки АФУ и нитрата натрия))</i>	3.4	13	15	18
16	Energetik <i>(Энергетик)</i>	3.4	13	15	18
17	Mexanik <i>(Механик)</i>	3.4	13	15	18
18	Tizim muhandisi <i>(Инженер-систематехник)</i>	3.2	4	5	6
19	Yetakchi muhandis-texnolog <i>(Ведущий инженер-технолог)</i>	3.4	13	15	18
20	Muhandis-texnolog (kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori vazifasi bilan) <i>(Инженер-технолог (с функциями оператора ДПУ в хим.производстве))</i>	3.4	13	15	18
21	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori <i>(Оператор ДПУ в хим. производстве)</i>	3.4	13	15	18
22	Ammiak selitrasi ishlab chiqarish apparatchisi <i>(Аппаратчик производства аммиачной селитры)</i>	3.4	13	15	18
23	Qumoqlash apparatchisi <i>(Аппаратчик гранулирования)</i>	3.4	13	15	18
24	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (magnezial qo'shimchani tayyorlash qurilmasi) <i>(Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (установки приготовления магnezialной добавки))</i>	3.4	13	15	18
25	Neytrallash apparatchisi <i>(Аппаратчик нейтрализации)</i>	3.4	13	15	18

26	Bug'lash va qumoqlash apparatchisi (Аппаратчик выпаривания и гранулирования)	3.4	13	15	18
27	Ammiak selitrasi ishlab chiqarish apparatchisi (718-bino) (Аппаратчик производства аммиачной селитры (корпус 718))	3.4	13	15	18
28	Ammiak selitrasi ishlab chiqarish apparatchisi (710, 711, 716 -bino) (Аппаратчик производства аммиачной селитры (710,711,716 корпус))	3.4	13	15	18
29	Bug'lantirish apparatchisi (suyuq ammiakni) (Аппаратчик испарения (жидкого аммиака))	3.4	13	15	18
30	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (710, 711, 716 -bino) (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)(710,711,716 корпус)	3.4	13	15	18
31	Kran mashinisti (ammiak selitrasi ishlab chiqarishi) (Машинист крана (производства аммиачной селитры))	3.4	13	15	18
32	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
33	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь-ремонтник)	3.4	13	15	18
34	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) (Слесарь-ремонтник (дежурный))	3.4	13	15	18
35	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
36	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтер по ремонту электрооборудования)	3.4	13	15	18
37	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)	3.4	13	15	18
38	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.3	7	9	12
39	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) (Слесарь по КИПиА (дежурный))	3.3	7	9	12
40	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
41	Xizmat xonalari farroshi (Уборщик служебных помещений)	3.2	4	5	6

42	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi (Рабочий производственных бань)	3.2	4	5	6
43	Ko'kalamzorlashtiruvchi (Озеленитель)	3.2	4	5	6
<b>Omborxona va yuklab berish bo'linmasi</b> <b>Отделение склада и отгрузки</b>					
44	Katta ustasi (Старший мастер)	3.3	7	9	12
45	Tayyor mahsulotni jo'natish katta ustasi (Старший мастер по отгрузке готовой продукции)	3.3	7	9	12
46	Smena ustasi (tayyor mahsulotni yuklab berish bo'yicha) (Мастер смены (по отгрузке готовой продукции))	3.3	7	9	12
47	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.3	7	9	12
48	Taxlovchi-o'rovchi (Укладчик - упаковщик)	3.3	7	9	12
49	Yukchi (Грузчик)	3.3	7	9	12
50	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)	3.4	13	15	18
51	Yukchi (qop bo'yicha) (Грузчик (по мешкотаре))	3.2	4	5	6
52	Yordamchi ishchi (qopni tayyorlash bo'yicha) (Подсобный рабочий (по подготовке мешкотары))	3.2	4	5	6
<b>Azotli fosfor o'g'itlarni ishlab chiqarish bo'yicha qurilma</b> <b>Установка по производству азотно - фосфорных удобрений (АФУ)</b>					
53	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)	3.4	13	15	18
54	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (almashinib turuvchi) (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции (подменный))	3.4	13	15	18
55	Yukchi (Грузчик)	3.3	7	9	12
56	Taxlovchi-o'rovchi (Укладчик - упаковщик)	3.3	7	9	12
57	Taxlovchi-o'rovchi (almashinib turuvchi) (Укладчик - упаковщик (подменный))	3.3	7	9	12
58	Transportirovkachi (Транспортировщик)	3.4	13	15	18

<b>Natriy nitratini ishlab chiqarish bo'yicha qurilma</b> <b>Установка по производству нитрата - натрия</b>					
59	Neytrallash apparatchisi ( <i>Аппаратчик нейтрализации</i> )	3.4	13	15	18
60	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi ( <i>Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции</i> )	3.4	13	15	18
61	Yukchi ( <i>Грузчик</i> )	3.3	7	9	12
<b>Oddiy superfosfatni ishlab chiqarish va dolomitdan magniy ionlarini boyitish bo'linmasi</b> <b>Отделение по производству простого суперфосфата и обогащения ионов магния из доломита</b>					
62	Katta ustasi ( <i>Старший мастер</i> )	3.4	13	15	18
63	Smena ustasi ( <i>Мастер смены</i> )	3.4	13	15	18
64	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta ( <i>Мастер по ремонту оборудования</i> )	3.4	13	15	18
65	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektrmonter ( <i>Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )	3.4	13	15	18
66	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) ( <i>Слесарь-ремонтник (дежурный)</i> )	3.4	13	15	18
67	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь - ремонтник</i> )	3.4	13	15	18
68	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) ( <i>Слесарь по КИПиА (дежурный)</i> )	3.3	7	9	12
69	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi ( <i>Рабочий производственных бань</i> )	3.2	4	5	6
<b>Oddiy superfosfatni ishlab chiqarish va dolomitdan magniy ionlarini boyitish qurilmasi</b> <b>Установка по производству простого суперфосфата и обогащению ионов магния из доломита</b>					
70	Superfosfat ishlab chiqarish bo'yicha apparatchi ( <i>Аппаратчик производства суперфосфата</i> )	3.4	13	15	18
71	Apparatchi (oltingugurt kislotasi ombori) ( <i>Аппаратчик (склада серной кислоты)</i> )	3.4	13	15	18
72	Neytrallash apparatchisi ( <i>Аппаратчик нейтрализации</i> )	3.4	13	15	18
73	Qumqlash apparatchisi ( <i>Аппаратчик гранулирования</i> )	3.4	13	15	18
74	Sovutish apparatchisi ( <i>Аппаратчик охлаждения</i> )	3.4	13	15	18
75	Yukchi ( <i>Грузчик</i> )	3.3	7	9	12
76	Yukchi (avtoyuklagich xaydovchisi vazifasi bilan) ( <i>Грузчик (с функциями водителя автопогрузчика)</i> )	3.3	7	9	12
77	Taxlovchi-o'rovchi ( <i>Укладчик - упаковщик</i> )	3.3	7	9	12



<b>Ammoniy sulfatini olish bo'yicha qurilma</b> <b>Установка по получению сульфата аммония</b>					
78	Sulfat ammoniyni olish apparatchisi (Аппаратчик получения сульфата аммония)	3.4	13	15	18
<b>BUG'-QOZON SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.3	7	9	12
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника цеха)	3.3	7	9	12
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по оборудованию))	3.3	7	9	12
4	Smena katta ustasi (Старший мастер смены)	3.2	4	5	6
5	Asboblari va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)	3.2	4	5	6
6	Uchastka katta ustasi (Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika) (Старший мастер участка (КИПиА))	3.2	4	5	6
7	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.2	4	5	6
8	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)	3.2	4	5	6
9	Ishlab chiqarish laboratoriyasi ustasi (Мастер производственной лаборатории)	3.2	4	5	6
10	Elektr jihazlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.2	4	5	6
11	Uchastka katta ustasi (qozonxona) (Старший мастер участка (котельного))	3.2	4	5	6
12	Usta (omborchi vazifasi bilan ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) (Мастер (по организации выполнения работ с функциями кладовщика))	3.2	4	5	6
13	Katta usta (suvni kimyoviy tozalash uchastkasi) (Старший мастер (участка химводоочистки))	3.2	4	5	6
14	Mexanik (Механик)	3.2	4	5	6
15	Energetik (Энергетик)	3.2	4	5	6
16	Teplotexnik (Теплотехник)	3.2	4	5	6
17	Yetakchi mutaxassis (texnologiya bo'yicha) (Ведущий специалист (по технологии))	3.2	4	5	6
18	Texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha yetakchi muhandisi (Ведущий инженер АСУ ТП)	3.2	4	5	6

19	Qozonxona operatori ( <i>Оператор котельной</i> )	3.2	4	5	6
20	Suvni kimyoviy tozalash apparatchisi (neytrallash apparatchisi vazifasi bilan) ( <i>Аппаратчик химводоочистки (с функциями аппаратчика нейтрализации)</i> )	3.2	4	5	6
21	Qozon qurilmalari bo'yicha mashinist-nazoratchi ( <i>Машинист-обходчик по котельному оборудованию</i> )	3.3	7	9	12
22	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.2	4	5	6
23	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.2	4	5	6
24	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
25	Issiqlik punkti operatori (issiqxona xo'jaligi) ( <i>Оператор теплового пункта (тепличного хозяйства)</i> )	3.2	4	5	6
26	Ko'kalamzorlashtiruvchi ( <i>Озеленитель</i> )	3.2	4	5	6
27	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь - ремонтник</i> )	3.3	7	9	12
28	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) ( <i>Слесарь-ремонтник (дежурный)</i> )	3.3	7	9	12
29	Qo'lda payvandlash elektrpayvandchisi ( <i>Электросварщик ручной сварки</i> )	3.3	7	9	12
30	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12
31	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor ( <i>Электромонтёр по ремонту электрооборудования</i> )	3.3	7	9	12
32	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor ( <i>Электромонтёр по обслуживанию электрооборудования</i> )	3.3	7	9	12
33	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar ( <i>Слесарь по КИПиА</i> )	3.3	7	9	12
34	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) ( <i>Слесарь по КИПиА (дежурный)</i> )	3.3	7	9	12

<b>Каустик сода eritmasi ishlab chiqarish uchastkasi (regenerativ moddalar ishlab chiqarish)</b> <b>Участок по производству раствора каустической соды (производство регенеративных веществ)</b>					
35	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi ( <i>Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции</i> )	3.4	13	15	18
<b>ELEKTR TA'MINOT SEXI</b>					
1	Muhandis (o'lchov priborlarini raqamlashtirish, avtomatlashtirish va ularga texnik xizmat ko'rsatish bo'yicha) ( <i>Инженер (по оцифровке, автоматизации и обслуживанию измерительных приборов)</i> )	3.2	4	5	6
2	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>50-66 va 45-61 podstansiyalar uchastkasi</b>					
3	Smena ustasi (elektr jixozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha) ( <i>Мастер смены (по обслуживанию электрооборудования)</i> )	3.2	4	5	6
4	Energetik (50-66 va 45-61 podstansiyalar gruppasini operativ boshqaruvi va xizmat ko'rsatishi bo'yicha bo'linmalarni) ( <i>Энергетик (подразделений по оперативному управлению и обслуживанию группы подстанций 50-66 и 45-61)</i> )	3.2	4	5	6
5	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor ( <i>Электромонтер по обслуживанию электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
<b>70 - 75 podstansiyalar uchastkasi</b>					
6	Energetik (70 -75 podstansiyalar gruppasini operativ boshqaruvi va xizmat ko'rsatishi bo'yicha bo'linmalarni) ( <i>Энергетик (подразделений по оперативному управлению и обслуживанию группы подстанций 70 - 75)</i> )	3.2	4	5	6
7	Smena ustasi (elektr jixozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha) ( <i>Мастер смены (по обслуживанию электрооборудования)</i> )	3.2	4	5	6
8	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor ( <i>Электромонтер по обслуживанию электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6

<b>80-83 va 100-114 podstansiyalar uchastkasi</b>					
9	Smena ustasi (elektr jixozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Мастер смены (по обслуживанию электрооборудования))</i>	3.2	4	5	6
10	Energetik (80-83; 100-114 podstansiyalar gruppasini operativ boshqaruvi va xizmat ko'rsatishi bo'yicha bo'linmalarni) <i>(Энергетик (подразделений по оперативному управлению и обслуживанию группы подстанций 80-83; 100-114))</i>	3.2	4	5	6
11	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)</i>	3.2	4	5	6
<b>XMD sexining to'g'irlag'ich agregatlariga va podstansiyalarga xizmat ko'rsatish bo'yicha markazlashtirilgan uchastka</b> <b>(Централизованный участок по обслуживанию выпрямительных агрегатов и подстанций цеха ХМД)</b>					
12	Smena ustasi (elektr jixozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Мастер смены (по обслуживанию электрооборудования))</i>	3.2	4	5	6
13	Energetik (operativ boshqaruvi va xizmat ko'rsatishi bo'yicha bo'linmalarni) <i>(Энергетик (подразделений по оперативному управлению и обслуживанию))</i>	3.2	4	5	6
14	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтер по обслуживанию электрооборудования)</i>	3.2	4	5	6
<b>Asosiy texnologik sexlar va podstansiyalarning nazorat o'lchov asboblari va apparaturalarini rele himoyasi va avtomatikasini ta'mirlash bo'yicha markazlashtirilgan uchastka (Ammiak-3 sexi, Karbamid ishlab chiqarish sexi, boyitilmagan azotli kislota sexi, ammiakli kislota sexi, SME sexi, Sirka angidridi va sirka kislotasini qayta tiklash sexi, XMD sexi) (Централизованный участок по ремонту контрольно - измерительных приборов и наладке аппаратуры релейной защиты и автоматики основных технологических цехов и подстанций (цеха Аммиак-3, цех по производству мочевины, цех неконцентрированной азотной кислоты, цех аммиачной селитры, цех СЭЦ, цех УА и РУК, цех ХМД))</b>					
15	Uchastka katta ustasi <i>(Старший мастер участка)</i>	3.3	7	9	12
16	Uchastka ustasi <i>(Мастер участка)</i>	3.3	7	9	12
17	Usta (nazorat o'lchov asboblari va apparaturalarni rele himoyasi va avtomatikasi) <i>(Мастер (по ремонту КИПиА релейной защиты и автоматики))</i>	3.3	7	9	12
18	Energetik - elektr jixozlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha uchastka boshlig'i <i>(Энергетик - начальник участка по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>	3.2	4	5	6

19	Apparaturalar, rele himoyasi va avtomatikani ta'mirlash bo'yicha elektromontyor (Электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики)	3.3	7	9	12
<p><b>Asosiy texnologik sexlarning kabel liniyalari va havoda tortilgan elektr tarmog'ini ta'mirlash va montaj qilish bo'yicha, markazlashtirilgan uchastka (Ammiak-3 sexi, Karbamid ishlab chiqarish sexi, boyitilmagan azotli kislota sexi, ammiakli kislota sexi, SME sexi, Sirka angidridi va sirka kislotasini qayta tiklash sexi, XMD sexi)</b>  <b>(Централизованный участок по ремонту и монтажу кабельных линий, воздушных сетей основных технологических цехов (цех Аммиак-3, цех по производству мочевины, цех неконцентрированной азотной кислоты, цех аммиачной селитры, цех СЭЦ, цех УА и РУК, цех ХМД))</b></p>					
20	Uchastka katta ustasi (Старший мастер участка)	3.4	13	15	18
21	Uchastka ustasi (Мастер участка)	3.4	13	15	18
22	Uchastka ustasi (akkumulyatorchi vazifasi bilan), (podstansiyalardagi akkumulyator batareyalariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha) (Мастер участка (с функциями аккумуляторщика), (по обслуживанию и ремонту аккумуляторных батарей на подстанциях))	3.4	13	15	18
23	Energetik (Энергетик)	3.2	4	5	6
24	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтер по ремонту электрооборудования)	3.4	13	15	18
25	Akkumulyatorchi uchastkasidagi akkumulyator batareyalariga xizmat ko'rsatish bo'yicha (Аккумуляторщик (по обслуживанию аккумуляторных батарей на подстанциях))	3.3	7	9	12
26	Akkumulyatorchi (podstansiyalardagi ko'chmas akkumulyator batareyalariga xizmat ko'rsatish bo'yicha) (Аккумуляторщик (по обслуживанию стационарных аккумуляторных батарей на подстанциях))	3.3	7	9	12
<p><b>Asosiy texnologik sexlarning elektron va o'zgartirgish texnikasini ta'mirlash bo'yicha, markazlashtirilgan uchastka (Ammiak-3 sexi, Karbamid ishlab chiqarish sexi, boyitilmagan azotli kislota sexi, ammiakli kislota sexi, SME sexi, Sirka angidridi va sirka kislotasini qayta tiklash sexi, XMD sexi)</b>  <b>(Централизованный участок по ремонту электронной и преобразовательной техники основных технологических цехов (цеха Аммиак-3, цех по производству мочевины, цех неконцентрированной азотной кислоты, цех аммиачной селитры, цех СЭЦ, цех УА и РУК, цех ХМД))</b></p>					
27	Uchastka katta ustasi (Старший мастер участка)	3.3	7	9	12
28	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (elektron va qayta o'zgartirish texnikasini) (Электромонтер по ремонту электрооборудования (электронной и преобразовательной техники))	3.4	13	15	18
29	Energetik (Энергетик)	3.2	4	5	6

<p><b>Asosiy texnologik sexlarning nazorat-o'Ichov asboblari, yuqori voltli va past voltli elektr asbob-uskunalarini ta'mirlash bo'yicha, markazlashtirilgan uchastka (Ammiak-3 sexi, Karbamid ishlab chiqarish sexi, boyitilmagan azotli kislota sexi, ammiakli kislota sexi, SME sexi, SA va SKQ tiklash sexi, XMD sexi)</b></p> <p><b>Централизованный участок по ремонту контрольно - измерительных приборов, высоковольтного и низковольтного электрооборудования основных технологических цехов (Аммиак-3, цех по производству мочевины, цех неконцентрированной азотной кислоты, цех аммиачной селитры, СЭЦ, УА и РУК, ХМД)</b></p>					
30	Uchastka katta ustasi ( <i>Старший мастер участка</i> )	3.3	7	9	12
31	Uchastka ustasi ( <i>Мастер участка</i> )	3.3	7	9	12
32	Energetik (elektr jixozlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha) ( <i>Энергетик (по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i> )	3.2	4	5	6
33	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor ( <i>Электромонтер по ремонту электрооборудования</i> )	3.3	7	9	12
<b>METALLGA ISHLOV BERISH UCHASTKASI</b>					
34	Qo'lda payvandlash elektrpayvandchisi ( <i>Электросварщик ручной сварки</i> )	3.3	7	9	12
35	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12
<b>Sinov va o'Ichash uchastkasi (участок испытаний и измерений)</b>					
36	Uchastka katta ustasi ( <i>Старший мастер участка</i> )	3.2	4	5	6
37	Uchastka ustasi ( <i>Мастер участка</i> )	3.2	4	5	6
38	Usta (o'Ichov guruhi) ( <i>Мастер измерительной группы</i> )	3.2	4	5	6
39	Energetik - elektr jixozlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha uchastka boshlig'i ( <i>Энергетик - начальник участка по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
40	Elektr mashinalar, apparatlar va asboblarni sinovchi ( <i>Испытатель электрических машин, аппаратов и приборов</i> )	3.2	4	5	6
<b>ISTE'MOL SODASINI ISHLAB CHIQRISH, SANOAT OQAVA SUVLARINI NEYTRALLASH VA TOZALASH SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )	3.3	7	9	12
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по технологии)</i> )	3.3	7	9	12

3	Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlar bo'yicha) <i>(Заместитель начальника цеха (по оборудованию))</i>	3.3	7	9	12
4	Katta usta (neytrallash bo'linmasi) <i>(Старший мастер (отделения нейтрализации))</i>	3.3	7	9	12
5	Katta usta (tuzsizlantirish bo'linmasi) <i>(Старший мастер (отделения обессоливания))</i>	3.3	7	9	12
6	Katta usta (361 texnologik bino bo'linmasi) <i>(Старший мастер (отделения технологического корпуса 361))</i>	3.3	7	9	12
7	Smena katta ustasi <i>(Старший мастер смены)</i>	3.3	7	9	12
8	Uchastka ustasi (ohak suti, moylarni filtrlash va taqsimlash) <i>(Мастер участка (известкового молока, фильтрации и распределения масел))</i>	3.3	7	9	12
9	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту оборудования)</i>	3.3	7	9	12
10	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>	3.3	7	9	12
11	Uchastka ustasi (226 texnologik bino bo'linmasi) <i>(Мастер участка (отделения технологического корпуса 226))</i>	3.3	7	9	12
12	Ishlab chiqarish laboratoriyasi katta ustasi <i>(Старший мастер производственной лаборатории)</i>	3.2	4	5	6
13	Asboblar va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)</i>	3.2	4	5	6
14	Asboblar va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту приборов и аппаратуры)</i>	3.2	4	5	6
15	Texnologik jarayonlarning avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi bo'yicha yetakchi muhandisi <i>(Ведущий инженер по АСУ ТП)</i>	3.2	4	5	6
16	Energetik <i>(Энергетик)</i>	3.3	7	9	12
17	Mexanik <i>(Механик)</i>	3.3	7	9	12
18	Muhandis-texnolog <i>(Инженер - технолог)</i>	3.3	7	9	12
19	Kimyo sanoatida masofadan turib boshqarish pulti operatori (226-bino (asosiy zal)) <i>(Оператор ДПУ в хим. производстве (226 корпуса (основной зал))</i>	3.3	7	9	12

20	Neytrallash apparatchisi (226-bino (asosiy zal)) (Аппаратчик нейтрализации (226 корпуса (основной зал)))	3.3	7	9	12
21	Neytrallash apparatchisi (168-bino) (Аппаратчик нейтрализации (168 корпуса))	3.3	7	9	12
22	Nasos qurilmalari mashinisti (361-bino) (Машинист насосных установок (корпус 361))	3.3	7	9	12
23	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)	3.3	7	9	12
24	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь - ремонтник)	3.3	7	9	12
25	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) (Слесарь-ремонтник (дежурный))	3.3	7	9	12
26	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.2	4	5	6
27	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.2	4	5	6
28	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) (Слесарь по КИПиА (дежурный))	3.2	4	5	6
29	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
30	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)	3.3	7	9	12
31	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)	3.3	7	9	12
32	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (Электромонтёр по обслуживанию электрооборудования)	3.3	7	9	12
<b>Xalq iste'moli tovarlarini ishlab chiqarish uchastkasi - alyuminiy xlorid, bo'yoq - laklar va boshqa mahsulotlarni organik erituvchilar yordamida ishlab chiqarish</b> (Участок по выпуску ТНП - производство хлористого алюминия, лакокрасочной и другой продукции с применением органических растворителей)					
33	Uchastka katta ustasi (Старший мастер участка)	3.4	13	15	18
34	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик	3.4	13	15	18



	<i>подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)</i>				
35	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.3	7	9	12
<b>Natriy bikorbanatini ishlab chiqarish bo'yicha qurilmasi</b> <b>Установка по производству бикарбоната натрия</b>					
36	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.3	7	9	12
37	Karbonizatsiya apparatchisi ( <i>Аппаратчик карбонизации</i> )	3.3	7	9	12
38	Yukchi ( <i>Грузчик</i> )	3.2	4	5	6
<b>Kaustik soda eritmasi ishlab chiqarish uchastkasi (regenerativ moddalar ishlab chiqarish)</b> <b>Участок по производству раствора каустической соды (производство регенеративных веществ)</b>					
39	Texnolog ( <i>Технолог</i> )	3.4	13	15	18
40	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi ( <i>Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции</i> )	3.4	13	15	18
41	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.3	7	9	12
<b>SUV-BUG' TAQSIMOTI VA SANOAT OQAVA SUVLARI SEXI</b>					
42	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )	3.2	4	5	6
43	Sex boshlig'i o'rinbosari ( <i>Заместитель начальника цеха</i> )	3.2	4	5	6
44	Jihzlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту оборудования</i> )	3.2	4	5	6
45	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
46	Smena ustasi ( <i>Мастер смены</i> )	3.2	4	5	6
47	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi (Ishlab chiqarish xonalari farroshi vazifasi bilan) ( <i>Рабочий производственных бань (с ф-ми уборщика производственных помещений)</i> )	3.2	4	5	6
<b>Bug'-issiqlik ta'minoti uchastkasi</b>					
48	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.2	4	5	6
49	Usta ( <i>Мастер</i> )	3.2	4	5	6
50	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь - ремонтник</i> )	3.2	4	5	6
51	Issiqlik tarmoqlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha chilangar (navbatchi) ( <i>Слесарь по обслуживанию тепловых сетей (дежурный)</i> )	3.2	4	5	6

<b>Texnologik sexlarning suv ta'minoti va sanoat oqavasi ichki tarmoqlari uchastkasi: Ammiak-3, XMD, SME sexi</b> <b>(Участок внутренних сетей водоснабжения и промышленной канализации технологических цехов: Аммиак-3, ХМД, цех СЭЦ)</b>					
52	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.4	13	15	18
53	Uchastka ustasi ( <i>Мастер участка</i> )	3.4	13	15	18
54	Avariya-tiklash ishlari chilangari ( <i>Слесарь АВП</i> )	3.4	13	15	18
<b>Texnologik sexlarning suv ta'minoti va sanoat oqavasi ichki tarmoqlari uchastkasi: Karbamid ishlab chiqarishi, AS-72M, AK-72M, Bug'-qozon sexi</b> <b>Участок внутренних сетей водоснабжения и промышленной канализации технологических цехов: по производству Мочевины, АС-72М, АК-72М, Котельного цеха</b>					
55	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.4	13	15	18
56	Uchastka ustasi ( <i>Мастер участка</i> )	3.4	13	15	18
57	Avariya-tiklash ishlari chilangari ( <i>Слесарь АВП</i> )	3.4	13	15	18
58	Nasos qurilmalari mashinisti (826- bino sanoat oqava suvlarini olib quyish)	3.4	13	15	18
59	Nasos qurilmalari mashinisti (almashib turuvchi) ( <i>Машинист насосных установок (подменный)</i> )	3.4	13	15	18
60	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь - ремонтник</i> )	3.4	13	15	18
61	Ichki tarmoqlarning chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) ( <i>Слесарь - ремонтник (дежурный) внутренних сетей</i> )	3.4	13	15	18
62	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12
63	Qo'lda payvandlash elektrpayvandchisi ( <i>Электросварщик ручной сварки</i> )	3.3	7	9	12
<b>Sexning umumiy xizmati: ishlab chiqarish xodimlari - ishchilar:</b>					
64	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektrmonter ( <i>Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
65	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar ( <i>Слесарь по КИПиА</i> )	3.2	4	5	6
<b>TASHQI SUV TA'MINOTI SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )	3.2	4	5	6
2	Sex boshlig'i o'rinbosari ( <i>Заместитель начальника цеха</i> )	3.2	4	5	6
3	Smena katta ustasi ( <i>Старший мастер смены</i> )	3.2	4	5	6
4	Asboblari va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta	3.2	4	5	6

	<i>(Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)</i>				
5	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (№ 2 uchastka) <i>(Старший мастер по ремонту оборудования (участок №2))</i>	3.2	4	5	6
6	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha usta <i>(Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>	3.2	4	5	6
7	Sex ustasi (Ta'mirlash va quduqlarni tozalash bo'yicha) <i>(Мастер цеха (по ремонту и очистке скважин))</i>	3.2	4	5	6
8	Механик <i>(Механик)</i>	3.2	4	5	6
9	Energetik <i>(Энергетик)</i>	3.2	4	5	6
10	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>	3.3	7	9	12
11	Qo'lda payvandlash elektrpayvandchisi <i>(Электросварщик ручной сварки)</i>	3.3	7	9	12
<b>Avval, besh-bola va shahar suv olish inshootlari uchastkasi (участок Аввальского, Беш-Болинского и городских водозаборов)</b>					
12	Katta usta <i>(Старший мастер)</i>	3.2	4	5	6
13	Nasos qurilmalari mashinisti (Avval suv olish inshooti) <i>(Машинист насосных установок (Аувальского водозабора))</i>	3.2	4	5	6
14	Nasos qurilmalari mashinisti (ichimlik suvi qudug'i) <i>(Машинист насосных установок (питьевой скважины))</i>	3.2	4	5	6
15	Nasos qurilmalari mashinisti (Luch-1) <i>(Машинист насосных установок (Луч-1))</i>	3.2	4	5	6
16	Nasos qurilmalari mashinisti (Luch-2) <i>(Машинист насосных установок (Луч-2))</i>	3.2	4	5	6
17	Avariya-tiklash ishlari chilangari (Suvquvrlari-kanalizatsiya tarmog'i kuzatuvchisi vazifasi bilan) <i>(Слесарь АВП (с функциями обходчика водопроводно-канализационной сети))</i>	3.2	4	5	6
<b>Besh-alish suv olish inshootlari uchastkasi (участок Беш-алышского водозабора)</b>					
18	Katta usta <i>(Старший мастер)</i>	3.2	4	5	6

19	Nasos qurilmalari mashinisti ( <i>Машинист насосных установок</i> )	3.2	4	5	6
20	Nasos qurilmalari mashinisti (almashib turuvchi) ( <i>Машинист насосных установок (подменный)</i> )	3.2	4	5	6
21	Nasos qurilmalari mashinisti (2-chi ko'tarish) ( <i>Машинист насосных установок (2 го-подъёма)</i> )	3.2	4	5	6
22	Avariya-tiklash ishlari chilangari (Tashqi tarmoqlarning) ( <i>Слесарь АВП (внешних сетей)</i> )	3.2	4	5	6
23	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь - ремонтник</i> )	3.2	4	5	6
24	Tashqi tarmoqlarning chilangar-ta'mirlovchi (navbatchi) ( <i>Слесарь - ремонтник (дежурный) внешних сетей</i> )	3.2	4	5	6
25	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor ( <i>Электромонтёр по ремонту электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
26	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar ( <i>Слесарь по КИПиА</i> )	3.2	4	5	6
27	Токар ( <i>Токарь</i> )	3.2	4	5	6
28	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.2	4	5	6
<b>JIHOZLARNI MARKAZLASHTIRILGAN TA'MIRLASH SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )	3.2	4	5	6
2	Sex boshlig'i o'rinbosari ( <i>Заместитель начальника цеха</i> )	3.2	4	5	6
<b>1-sonli uchastka Texnologik sexlarda bekitish armaturalari, klapanlari, nasoslarini ta'mirlash bo'yicha uchastka</b> <b>Участок № 1 Участок по ремонту запорной арматуры, клапанов, насосов в технологических цехах</b>					
3	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.4	13	15	18
4	Usta ( <i>Мастер</i> )	3.4	13	15	18
5	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь - ремонтник</i> )	3.4	13	15	18
6	Elektrogazpruvandchi ( <i>Электрогазосварщик</i> )	3.4	13	15	18
<b>2-sonli uchastka Texnologik sexlarda markazdan qochirma va porshenli kompressorlarni ta'mirlash bo'yicha uchastka</b> <b>Участок № 2 Участок по ремонту центробежных и поршневых компрессоров в технологических цехах</b>					
7	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.4	13	15	18
8	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту оборудования</i> )	3.4	13	15	18
9	Usta ( <i>Мастер</i> )	3.4	13	15	18

10	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь - ремонтник)	3.4	13	15	18
<b>3-sonli uchastka Asosiy texnologik sexlarning apparatura jixozlarini ta'mirlash - antikorroziya bo'yicha uchastka</b> <b>Участок № 3 Участок по ремонту аппаратурного оборудования основных технологических цехов - антикоррозии</b>					
11	Katta usta (Старший мастер)	3.4	13	15	18
12	Usta (Мастер)	3.4	13	15	18
13	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь - ремонтник)	3.4	13	15	18
14	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
15	Metall buyumlar gummirovkachisi (Гуммировщик металлоизделий)	3.3	7	9	12
16	Metalni, mahsulot, detal quymalarni tozalovchi (quruq kvarsli qum bilan) (Чистильщик металла, отливок изделий, деталей (сухим кварцевым песком))	3.4	13	15	18
<b>4-sonli uchastka sme ishlab chiqarishining va XMD sexining texnologik jixozlarini ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha uchastka</b> <b>Участок № 4 Участок по ремонту и обслуживанию технологического оборудования производства СЭЦ и цеха ХМД</b>					
17	Katta usta (Старший мастер)	3.4	13	15	18
18	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь - ремонтник)	3.4	13	15	18
19	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
<b>5-sonli uchastka SME ishlab chiqarishining va Ammiak-3 sexining texnologik jixozlarini ta'mirlash bo'yicha uchastka</b> <b>Участок № 5 Участок по ремонту технологического оборудования производства СЭЦ и цеха Аммиак-3</b>					
20	Katta usta (Старший мастер)	3.4	13	15	18
21	Jihzlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
22	Usta (Мастер)	3.4	13	15	18
23	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь - ремонтник)	3.4	13	15	18
24	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
<b>6-sonli uchastka AS-72M, AK-72M sexlarining, Karbamid ishlab chiqarish sexining texnologik jixozlarini ta'mirlash bo'yicha uchastka</b> <b>Участок № 6 Участок по ремонту технологического оборудования цехов АС - 72 М, АК - 72 М, цеха по производству Мочевины</b>					
25	Katta usta (Старший мастер)	3.4	13	15	18
26	Jihzlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
27	Usta (Мастер)	3.4	13	15	18
28	Jihzlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
29	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь - ремонтник)	3.4	13	15	18

30	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
<b>7-sonli uchastka Texnologik jixozlarni, quvirlarni va metall konstruksiyalarni ta'mirlash va montaj ishlarini olib borish uchastkasi</b> <b>Участок № 7 Участок для проведения ремонтных и монтажных работ технологического оборудования, трубопроводов и металлоконструкций</b>					
31	Katta usta (Старший мастер)	3.4	13	15	18
32	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
33	Usta (Мастер)	3.4	13	15	18
34	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)	3.4	13	15	18
35	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
36	Chilangar - ta'mirlovchi (jixozlarni montajchisi gaz bilan kesish vazifasi bilan) (Слесарь - ремонтник (с функциями монтажника оборудования и газорезчика))	3.4	13	15	18
<b>8-sonli uchastka Asosiy ishlab chiqarish va qo'shimcha sexlardagi texnologik jixozlarni ta'mirlash uchastkasi</b> <b>Участок № 8 Участок для проведения ремонта оборудования основных и вспомогательных цехов</b>					
37	Katta usta (Старший мастер)	3.4	13	15	18
38	Usta (Мастер)	3.4	13	15	18
39	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь - ремонтник)	3.4	13	15	18
40	Chilangar - ta'mirlovchi (jixozlarni montajchisi vazifasi bilan) (Слесарь - ремонтник (с функциями монтажника оборудования))	3.4	13	15	18
41	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.4	13	15	18
42	Chilangar - ta'mirlovchi (jixozlarni montajchisi gaz bilan kesish vazifasi bilan) (Слесарь - ремонтник (с функциями монтажника оборудования и газорезчика))	3.4	13	15	18
<b>9-sonli uchastka Asosiy texnologik sexlarning sovutish qurilmalarining shamollatish va konditsiyalash tizimlarini ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha uchastka</b> <b>Участок № 9 Участок по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования холодильных установок основных технологических цехов</b>					
43	Energetik (Энергетик)	3.3	7	9	12
44	Usta (Мастер)	3.3	7	9	12
45	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь - ремонтник)	3.3	7	9	12
46	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)	3.3	7	9	12

<b>10-sonli uchastka Asosiy texnologik sexlarning jixozlarini ta'mirlash bo'yicha navbatchi brigadalar</b>					
<b>Участок № 10 Дежурные бригады по ремонту оборудования основных технологических цехов</b>					
47	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.4	13	15	18
48	Usta ( <i>Мастер</i> )	3.4	13	15	18
49	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь - ремонтник</i> )	3.4	13	15	18
50	Elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик</i> )	3.4	13	15	18
<b>11-sonli uchastka</b>					
51	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.4	13	15	18
52	Smena ustasi ( <i>Мастер смены</i> )	3.4	13	15	18
53	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь - ремонтник</i> )	3.4	13	15	18
54	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lgan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12
<b>Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar</b>					
55	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
56	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi ( <i>Рабочий производственных бань</i> )	3.2	4	5	6
<b>ELEKTR JIHOZLARNI MARKAZLASHTIRILGAN TA'MIRLASH SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )	3.2	4	5	6
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (asosiy texnologik sexlarning elektr jixozlarini ta'mirlash bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха (по ремонту электрооборудования основных технологических цехов)</i> )	3.2	4	5	6
3	Yetakchi muhandis (elektr jixozlarni diagnostika qilish va ta'mirlash texnologiyasini ishlab chiqish bo'yicha) ( <i>Ведущий инженер (по диагностированию и разработке технологии ремонта электрооборудования)</i> )	3.1		3	
<b>Asosiy texnologik sexlarning transformatorlarini va portlashdan ximoyalangan elektrjixozlarini ta'mirlash bo'yicha 1-sonli uchastka</b>					
<b>Участок № 1 По ремонту трансформаторов и взрывозащищённого электрооборудования основных технологических цехов</b>					
4	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.4	13	15	18
5	Usta ( <i>Мастер</i> )	3.4	13	15	18

6	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)	3.4	13	15	18
7	Elektr jihozlari izolyatsiyasi va o'ramlarini ta'mirlash bo'yicha elektromontyor (Электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования)	3.2	4	5	6
<b>Asosiy texnologik sexlarning elektr dvigatellarini va elektr apparaturalarini ta'mirlash bo'yicha 2-sonli uchastka</b> <b>Участок № 2 По ремонту электродвигателей и электроаппаратуры основных технологических цехов</b>					
8	Katta usta (Старший мастер)	3.4	13	15	18
9	Usta (Мастер)	3.4	13	15	18
10	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)	3.4	13	15	18
<b>Asosiy texnologik sexlarning elektr dvigatellarini ta'mirlash bo'yicha 3-sonli uchastka</b> <b>Участок № 3 По ремонту электродвигателей основных технологических цехов</b>					
11	Usta (Мастер)	3.4	13	15	18
12	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)	3.4	13	15	18
13	Elektr jihozlari izolyatsiyasi va o'ramlarini ta'mirlash bo'yicha elektromontyor (Электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования)	3.2	4	5	6
<b>Asosiy texnologik sexlarning yuqori voltli elektr dvigatellarini va elektrjixozlarini ta'mirlash bo'yicha 4-sonli uchastka</b> <b>Участок № 4 По ремонту высоковольтных электродвигателей и электрооборудования основных технологических цехов</b>					
14	Usta (Мастер)	3.4	13	15	18
15	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтёр по ремонту электрооборудования)	3.4	13	15	18
16	Elektr jihozlari izolyatsiyasi va o'ramlarini ta'mirlash bo'yicha elektromontyor (Электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования)	3.2	4	5	6
<b>Sinov uchastkasi</b> <b>Испытательный участок</b>					
17	Usta (Мастер)	3.2	4	5	6
<b>Asosiy texnologik sexlarni elektr dvigatellarini ta'mirlash bo'yicha navbatchi brigadalar</b> <b>Дежурные бригады по ремонту электродвигателей основных технологических цехов</b>					
18	Katta usta (Старший мастер)	3.4	13	15	18
19	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor	3.4	13	15	18



	<i>(Электромонтёр по ремонту электрооборудования)</i>				
20	Elektrotexnik buyumlarni shimdiruvchi <i>(Пропитчик электротехнических изделий)</i>	3.3	7	9	12
21	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi <i>(Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)</i>	3.3	7	9	12
22	Elektr jihozlari izolyatsiyasi va o'ramlarini ta'mirlash bo'yicha elektromontyor <i>(Электромонтёр по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования)</i>	3.2	4	5	6
<b>Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar:</b>					
23	Ishlab chiqarish xonalari farroshi <i>(Уборщик производственных помещений)</i>	3.2	4	5	6
<b>TEMIR YO'LI SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i <i>(Начальник цеха)</i>	3.2	4	5	6
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (ekspluatatsiya bo'yicha) <i>(Заместитель начальника цеха (по эксплуатации))</i>	3.2	4	5	6
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnikaviy qism bo'yicha) <i>(Заместитель начальника цеха (по технической части))</i>	3.2	4	5	6
4	Smena katta ustasi <i>(Старший мастер смены)</i>	3.2	4	5	6
5	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta <i>(Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>	3.2	4	5	6
6	Yo'l ustasi <i>(Мастер дорожный)</i>	3.2	4	5	6
7	Katta usta (sisternalar almashtirish klapanlarining ta'mirlash va zapravka qilish bo'yicha) <i>(Старший мастер (по ремонту и заправке смены клапанов цистерн))</i>	3.2	4	5	6
8	Lokomotiv brigadasi yo'riqchi mashinisti <i>(Машинист-инструктор локомотивных бригад)</i>	3.2	4	5	6
9	Muhandis (harakatdagi sostav bo'yicha) <i>(Инженер (по подвижному составу))</i>	3.2	4	5	6
10	Harakat xavfsizligi muhandisi (manyovr ishlari va xavfsizlik texnikasi) <i>(Инженер по безопасности движения (маневровой работе и технике безопасности))</i>	3.2	4	5	6

11	Pereezd navbatchisi (Qorovul vazifasi bilan) (Дежурный по поезду (с функциями сторожа))	3.2	4	5	6
12	Temir yo‘l monteri (Монтёр пути)	3.2	4	5	6
13	Yoqilg‘i quyish shohobchasi operatori (Оператор заправочных станций)	3.2	4	5	6
14	Akkumulyatorchi (Акумуляторщик)	3.2	4	5	6
15	Teplovoz mashinisti (Машианист тепловоза)	3.3	7	9	12
16	Teplovoz mashinisti yordamchisi (Помощник машиниста тепловоза)	3.3	7	9	12
17	Poezd tuzuvchi (Составитель поездов)	3.3	7	9	12
18	Harakatlanuvchi sostavni ta‘mirlovchi chilangar (sisternalar almashtirish klapanlarining ta‘mirlash va zapravka qilish bilan band bo‘lgan) (Слесарь по ремонту подвижного состава (занятый на ремонте и заправке смены клапанов цистерн))	3.4	13	15	18
19	Xizmat xonalari farroshi (Уборщик служебных помещений)	3.2	4	5	6
<b>AVTOTRANSPORT SEXI</b>					
1	Xizmat xonalari farroshi (Уборщик служебных помещений)	3.2	4	5	6
<b>Zapravka uchastkasi (Заправочный участок)</b>					
2	Yoqilg‘i va moylash materiallari quyish operatori (Заправщик топливом и ГСМ)	3.1		3	
<b>Ta‘mirlash xizmati (Ремонтная служба)</b>					
3	Avtomobillarni ta‘mirlovchi chilangar (Слесарь по ремонту автомобилей)	3.2	4	5	6
4	Elektr jihozlarni ta‘mirlash bo‘yicha chilangar- elektrik (mashinalarni ta‘mirlash bo‘yicha) (Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования (по ремонту машин))	3.2	4	5	6
5	Elektr jihozlarni ta‘mirlovchi elektromontyor (Электромонтер по ремонту электрооборудования)	3.2	4	5	6
6	Avtomobil haydovchisi (yengil) (Водитель легковых автомобилей)	3.2	4	5	6
7	Avtomobil haydovchisi (Almashinuv) (Водитель автомобиля (подменный))	3.2	4	5	6
8	Avtobus haydovchisi (Водитель автобуса) (в т.ч подменный))	3.2	4	5	6
9	Bortli yuk avtomobil haydovchisi (Водитель грузовых автомобилей (бортовых))	3.2	4	5	6
10	Samosval haydovchisi (Водитель самосвала)	3.2	4	5	6
11	buldozer mashinisti (Машианист бульдозера)	3.2	4	5	6

12	Ekskavator mashinisti ( <i>Машинист экскаватора</i> )	3.2	4	5	6
13	Traktorchi ( <i>Тракторист</i> )	3.2	4	5	6
<b>Texnologik uskuna va quvrlarni ta'mirlash va montaj qilishda yuk ko'tarish ishlarini olib borish uchastkasi</b>					
<b>Участок для проведения грузоподъемных работ при ремонте и монтаже технологического оборудования и трубопроводов (УГПР)</b>					
14	Uchastka boshlig'i ( <i>Начальник участка</i> )	3.2	4	5	6
15	Katta usta (omborchi vazifasi bilan) ( <i>Старший мастер (с функциями кладовщика)</i> )	3.2	4	5	6
16	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь-ремонтник</i> )	3.2	4	5	6
17	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor ( <i>Электромонтёр по ремонту электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
18	Kran mashinisti ( <i>Машинист крана</i> )	3.2	4	5	6
<b>1-2-SON SANOAT MAYDONI OMBORLAR KOMPLEKSI</b>					
1	Yukchi (1-son sanoat maydoni) ( <i>Грузчик (1-ой пром. площадки)</i> )	3.3	7	9	12
2	Yukchi (2-son sanoat maydoni) ( <i>Грузчик (2-ой пром. площадки)</i> )	3.3	7	9	12
3	Akkumulyatorchi ( <i>Аккумуляторщик</i> )	3.2	4	5	6
4	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>METALL PARCHALARINI TAYYORLASH VA TOPSHIRISH SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )	3.2	4	5	6
2	Sex boshlig'i o'rinbosari-uchastka boshlig'i (metall parchalarini tayyorlash va qayta ishlash bo'yicha) ( <i>Заместитель начальника цеха-начальник участка (по заготовке и переработке металлолома)</i> )	3.2	4	5	6
3	Smena ustasi ( <i>Мастер смены</i> )	3.2	4	5	6
4	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.2	4	5	6
5	Yukchi (takelajchi vazifasi bilan) ( <i>Грузчик (с функциями такелажника)</i> )	3.2	4	5	6
6	Kozlovoy kran mashinisti ( <i>Машинист козлового крана</i> )	3.2	4	5	6
7	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12

<b>Hisobdan chiqarilgan ishlab chiqarish ob'ektlarning jixozlarni va kommunikatsiyalarni qo'riqlash uchastkasi</b>					
<b>Участок по охране оборудования и коммуникаций списанных производственных мощностей</b>					
8	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.2	4	5	6
<b>ASOSIY TEXNOLOGIK SEXLARNING USKUNALARINI DIAGNOSTIKA QILISH VA SIFAT NAZORATI, STANOKDAGI ISHLARNI MEKANIK SINIVI VA SIFAT NAZORATI UCHASTKASI</b>					
1	Uchastka boshlig'i ( <i>Начальник участка</i> )	3.2	4	5	6
2	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>Sifat nazorati sektori (Сектор контроля качества)</b>					
3	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.2	4	5	6
4	Nazorat ustasi ( <i>Мастер контрольный</i> )	3.2	4	5	6
5	Chilangarlik va dastgox ishlari nazoratchisi ( <i>Контролёр станочных и слесарных работ</i> )	3.2	4	5	6
6	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.2	4	5	6
7	Fizik-mexanik sinovlar laboranti ( <i>Лаборант по физико - механическим испытаниям</i> )	3.2	4	5	6
<b>ALOQA SEXI</b>					
<b>ATS-6,7 stansiya jixozlari uchastkasi (Участок станционного оборудования АТС - 6,7)</b>					
1	Telefon aloqasi stansiya qurilmalari elektromontyori ( <i>Электромонтер станционного оборудования телефонной связи</i> )	3.2	4	5	6
<b>ATS-8 aloqa uchastkasi (Участок связи АТС – 8)</b>					
2	Telefon aloqasi stansiya qurilmalari elektromontyori ( <i>Электромонтер станционного оборудования телефонной связи</i> )	3.2	4	5	6
<b>Kabel - liniyali inshootlar uchastkasi (Участок линейно - кабельных сооружений)</b>					
3	Kabelchi-payvandlovchi (qo'rg'oshinlangan, polietilen va polixlorvinil izolyatsiyadagi kabelni kavsharlash bilan band bo'lgan) ( <i>Кабельщик - спайщик (занятый спайкой кабеля в освинцованной полиэтиленовой и полихлорвиниловой изоляции)</i> )	3.3	7	9	12
<b>Sexning umumiy xizmati:</b>					
4	Avariya-tiklash ishlari chilangari ( <i>Слесарь АБР</i> )	3.2	4	5	6
<b>Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar:</b>					
5	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>NAZORAT O'LCHOV ASBOBLARI VA AVTOMATIKA SEXI</b>					

1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.2	4	5	6
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника цеха)	3.2	4	5	6
<b>Asosiy texnologik sexlarda o'lchov va avtomatika vositalarini joriy qilish uchastkasi</b> <b>Участок внедрения средств измерения и автоматики в технологических цехах</b>					
3	Katta usta (Старший мастер)	3.3	7	9	12
4	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.2	4	5	6
<b>Tarozilarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish uchastkasi</b> <b>Участок по ремонту и обслуживанию весов</b>					
5	Katta usta (Старший мастер)	3.2	4	5	6
6	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.2	4	5	6
<b>Fizik-kimyoviy tahlil asboblarini ta'mirlash va xizmat ko'rsatish uchastkasi</b> <b>Участок по ремонту и обслуживанию приборов физико - химического анализа</b>					
7	Katta usta (Старший мастер)	3.3	7	9	12
8	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.2	4	5	6
<b>Pirometriya va gaz tahlili asboblarini ta'mirlash uchastkasi</b> <b>Участок по ремонту приборов пирометрии и газового анализа</b>					
9	Katta usta (Старший мастер)	3.2	4	5	6
10	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.2	4	5	6
<b>Sarf va bosim asboblarini ta'mirlash uchastkasi</b> <b>Участок по ремонту приборов расхода и давления</b>					
11	Katta usta (Старший мастер)	3.2	4	5	6
12	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (Слесарь по КИПиА)	3.2	4	5	6
<b>Механика ustaxona</b>					
13	Katta usta (Старший мастер)	3.3	7	9	12
14	Механик (Механик)	3.2	4	5	6
15	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь-ремонтник)	3.2	4	5	6
<b>NO'Avaa vositalarini montaj qilish uchastkasi</b> <b>Участок по монтажу средств КИПиА</b>					
16	Pribor jihozlari chilangar-montajchisi (Слесарь - монтажник приборочного оборудования)	3.3	7	9	12
17	Katta usta (Старший мастер)	3.2	4	5	6
<b>Elektr ustaxona</b> <b>(Электромастерская)</b>					
18	Elektr jihozlarini ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.2	4	5	6
19	Energetik (Энергетик)	3.2	4	5	6

20	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektrmonter ( <i>Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
<b>Karbamid, AS-72M, AK-72M ISHLAB CHIQRISH SEXLARINING NO'AVA vositalarini ta'mirlash va xizmat ko'rsatish uchastkasi Участок по ремонту и обслуживанию средств КИПиА цехов по производству Мочевины, АС-72М, АК-72М</b>					
21	Katta usta (tarozi jihozlarini ta'mirlash bo'yicha) ( <i>Старший мастер (по ремонту весового оборудования)</i> )	3.3	7	9	12
22	Uchastka katta ustasi ( <i>Старший мастер участка</i> )	3.3	7	9	12
23	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar ( <i>Слесарь по КИПиА</i> )	3.3	7	9	12
24	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12
<b>Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar:</b>					
25	Ishlab chiqarish xonalarini farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>QO'RIQLASH – YONG'INDAN SAQLASH SIGNALIZATSIYA UCHASTKASI</b>					
1	Uchastka boshlig'i ( <i>Начальник участка</i> )	3.2	4	5	6
2	Boshliq o'rinbosari ( <i>Заместитель начальника</i> )	3.2	4	5	6
3	Mutaxassis (maxsus yong'in o'chirish, xavfsizlik va yong'in signalizatsiya tizimlarini ta'mirlash va texnik xizmat ko'rsatish) ( <i>Специалист (по ремонту и обслуживанию спец.пожаротушения, охранно - пожарной сигнализации)</i> )	3.2	4	5	6
4	Yetakchi mutaxassis (Liftlardan foydalanish bo'yicha) ( <i>Ведущий специалист (по эксплуатации лифтов)</i> )	3.2	4	5	6
5	Apparaturalar, rele himoyasi va avtomatikani ta'mirlash bo'yicha elektromontyor ( <i>Электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики</i> )	3.2	4	5	6
6	Qo'riqlash-yong'in signalizatsiyasi elektromontyori ( <i>Электромонтер охранно-пожарной сигнализации</i> )	3.2	4	5	6

7	Apparaturalar priborlari va avtomatik nazorat, rostdash va boshqarish tizimlari sozlovchisi (nazorat o'lovchasi va avtomatika sozlovchisi) <i>(Наладчик приборов аппаратуры и систем автоматического контроля, регулирования и управления (наладчик КИПиА))</i>	3.2	4	5	6
8	Qo'lda payvandlash elektrogazpayvandchisi <i>(Электрогазосварщик ручной сварки)</i>	3.3	7	9	12
<b>RANGLI BOSMAXONA UCHASTKASI</b>					
1	Operator-pechatlovchi <i>(Оператор-печатник)</i>	3.1	3		
2	Muqavalovchi <i>(Переплётчик)</i>	3.1	3		
<b>MAISHIY KONDITSIONERLARNI TA'MIRLASH VA XIZMAT KO'RSATISH UCHASTKASI</b>					
1	Yetakchi mutaxassis <i>(Ведущий специалист)</i>	3.2	4	5	6
2	Ta'mirlash bo'yicha muhandis <i>(Инженер по ремонту)</i>	3.2	4	5	6
3	Mutaxassis (maishiy konditsionerlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Специалист (по ремонту и обслуживанию бытовых кондиционеров))</i>	3.2	4	5	6
4	Chilangar - ta'mirlovchi (maishiy konditsionerlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish bo'yicha) <i>(Слесарь-ремонтник (по рем. и обслуживанию бытовых кондиционеров))</i>	3.2	4	5	6
<b>QUTQARUV OTRYADI</b>					
1	Otryad komandiri (1-chi sanoat maydoni) <i>(Командир отряда (1-ой промплощадки))</i>	3.3	7	9	12
2	Otryad komandiri (2-chi sanoat maydoni) <i>(Командир отряда (2-ой промплощадки))</i>	3.3	7	9	12
3	Usta (punktning) <i>(Мастер (пункта))</i>	3.2	4	5	6
4	Usta (bo'linmasining) <i>(Мастер (отделения))</i>	3.2	4	5	6
5	Qutqaruvchi <i>(Спасатель)</i>	3.3	7	9	12
6	Mahsus avtomobil haydovchisi ("ISUZU" (NPS 75H (avariya qutqaruv furgon, yuk ko'tarishi 4,455tn) <i>(Водитель спец.автомобиля ("ISUZU" (NPS 75H (аварийно-спасательный фургон)) (z/n 4,455tn))</i>	3.2	4	5	6
7	Xizmat xonalari farroshi <i>(Уборщик служебных помещений)</i>	3.2	4	5	6
<b>IDORAVIY XARBIYLASHTIRILGAN QO'RIQLASH XIZMATI</b>					
1	Videoyozuv va videoko'rsatuv operatori <i>(Оператор видеозаписи и видеонаблюдения)</i>	3.2	4	5	6
2	Xizmat xonalari farroshi <i>(Уборщик служебных помещений)</i>	3.2	4	5	6

<b>SANITAR LABORATORIYASI</b>					
1	Sanitariya laboratoriyasi boshlig'i (Начальник санитарной лаборатории)	3.3	7	9	12
2	Boshliq o'rinbosari (Заместитель начальника)	3.3	7	9	12
<b>Havo nazorati sektori</b> <b>Сектор по контролю воздуха</b>					
3	Yetakchi muhandis (Ведущий инженер)	3.3	7	9	12
4	Muhandis (Инженер)	3.3	7	9	12
5	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
<b>Oqindi suvlarni va tuproqni nazorat qilish sektori</b> <b>Сектор по контролю сточных вод и почвы</b>					
6	Yetakchi muhandis (Ведущий инженер)	3.2	4	5	6
7	Muhandis (Инженер)	3.2	4	5	6
8	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.2	4	5	6
<b>MARKAZIY KIMYO LABORATORIYASI</b>					
1	Laboratoriyasi boshlig'i (Начальник лаборатории)	3.3	7	9	12
2	Boshliq o'rinbosari (Заместитель начальника)	3.3	7	9	12
3	Energetik (mexanik vazifasini bajarish bilan) (Энергетик (с исполнением обязанностей механика))	3.2	4	5	6
<b>Ammiak ishlab chiqarish sexlari bo'yicha sector</b> <b>Сектор по цехам производства аммиака</b>					
4	Yetakchi muhandis (Ведущий инженер)	3.3	7	9	12
5	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
<b>Ammiakni qayta ishlash sexlari bo'yicha sector</b> <b>Сектор по цехам переработки аммиака</b>					
6	Yetakchi muhandis (Ведущий инженер)	3.3	7	9	12
7	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
<b>Defoliant ishlab chiqarish bo'yicha sector</b> <b>Сектор по производству дефолианта</b>					
8	Yetakchi muhandis (Ведущий инженер)	3.3	7	9	12
9	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
<b>Sanoat oqindi suvlarini neytrallash va tozalash, iste'mol sodasi ishlab chiqarish sexi bo'yicha sector</b> <b>Сектор по цеху производства пищевой соды, НиОПСВ</b>					
10	Yetakchi muhandis (Ведущий инженер)	3.3	7	9	12
11	Muhandis (Инженер)	3.3	7	9	12
12	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12



<b>Preparat va reaktivlarni tayyorlash sektori</b> <b>Сектор по приготовлению препаратов и реактивов</b>					
13	Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )	3.3	7	9	12
14	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.3	7	9	12
<b>Nazorat-tahlil sektori</b> <b>(Сектор контрольно – аналитический)</b>					
15	Yetakchi mutaxassis ( <i>Ведущий специалист</i> )	3.2	4	5	6
16	Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )	3.2	4	5	6
17	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.2	4	5	6
<b>Fizik-kimyoviy tahlil sektori</b> <b>Сектор физико - химического анализа</b>					
18	Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )	3.2	4	5	6
19	Yetakchi muhandis-elektronik ( <i>Ведущий инженер-электроник</i> )	3.2	4	5	6
20	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.2	4	5	6
<b>Uslubiy - tadqiqot sektori</b> <b>Сектор методико - исследовательский</b>					
21	Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )	3.2	4	5	6
22	Sifat bo'yicha yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер по качеству</i> )	3.2	4	5	6
<b>Korroziyaga qarshi sektor</b> <b>Сектор антикоррозийный</b>					
23	Yetakchi muhandis ( <i>Ведущий инженер</i> )	3.2	4	5	6
24	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.2	4	5	6
<b>Shisha puflash uchastkasi</b> <b>Стеклодувный участок</b>					
25	Shisha puflovchi ( <i>Стеклодув</i> )	3.2	4	5	6
<b>Sexning umumiy xizmat</b>					
26	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor ( <i>Электромонтёр по ремонту электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
27	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь-ремонтник</i> )	3.2	4	5	6
28	Binolarga kompleks xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha ishchi ( <i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i> )	3.2	4	5	6
29	Ko'kalamzorlashtiruvchi ( <i>Озеленитель</i> )	3.2	4	5	6
<b>Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar:</b>					
30	Ishlab chiqarish xonalari farrosihi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>SIFAT NAZORATI VA STANDARTLARGA RIOYA QILISH BO'LIMI</b>					

1	Nazorat ustasi (natriy xlorati va magniy xlorati, karbonat angidridi va kislorod sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) <i>(Мастер контрольный (группы по контролю качества хлората натрия и хлората магния, углекислоты и кислорода))</i>	3.3	7	9	12
2	Nazorat ustasi (karbamid sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) <i>(Мастер контрольный (группы по контролю качества мочевины))</i>	3.3	7	9	12
3	Nazorat ustasi (ammiak mahsulotlari, organik va noorganik kislotalar sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) <i>(Мастер контрольный (группы по контролю качества продуктов аммиака, органических и неорганических кислот))</i>	3.3	7	9	12
4	Nazorat ustasi (ammiakli selitra sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) <i>(Мастер контрольный (группы по контролю качества аммиачной селитры))</i>	3.3	7	9	12
5	Nazorat ustasi (magnezit, noorganik kislotalar, ishqorlar va qoplarni sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) <i>(Мастер контрольный (группы по контролю качества магнетита, неорганических кислот, щелочей и мешкотары))</i>	3.3	7	9	12
6	Nazorat ustasi (almashib turuvchi) <i>(Мастер контрольный (подменный))</i>	3.3	7	9	12
7	Usta (transport vositalarini-vagonlarini nazorat qilish bo'yicha) <i>(Мастер (по контролю транспортных средств - вагонов))</i>	3.3	7	9	12
8	Sinov laboratoriyalar kompleksi yetakchi mutaxassisi (azot guruhi bo'yicha) <i>(Ведущий специалист КИЛ (по азотной группе))</i>	3.3	7	9	12
<b>Аммиак mahsulotlari, organik va noorganik kislotalar sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh</b> <b>Группа по контролю качества продуктов аммиака, органических и неорганических кислот</b>					
9	Usta (ammiak mahsulotlari, organik va noorganik kislotalar sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh) <i>(Мастер (группы по контролю качества продуктов аммиака, органических и неорганических кислот))</i>	3.3	7	9	12
10	Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )	3.3	7	9	12
<b>Аммиакли selitra sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh</b> <b>Группа по контролю качества аммиачной селитры</b>					
11	Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )	3.3	7	9	12

<b>Karbamid sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh</b> <b>Группа по контролю качества мочевины</b>					
12	Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )	3.3	7	9	12
<b>Natriy xlorati va magniy xlorati nazorat qilish bo'yicha guruh</b> <b>Группа по контролю качества хлората натрия и хлората магния</b>					
13	Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )	3.3	7	9	12
<b>Karbonat angidridi va kislorod sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh</b> <b>Группа по контролю качества углекислоты и кислорода</b>					
14	Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )	3.3	7	9	12
<b>Magnezit, noorganik kislotalar, ishqorlar va qoplarni sifatini nazorat qilish bo'yicha guruh</b> <b>Группа по контролю качества магнетита, неорганических кислот, щелочей и мешкотары</b>					
15	Tekshiruvchi ( <i>Контролёр</i> )	3.3	7	9	12
16	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь-ремонтник</i> )	3.2	4	5	6
17	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>МЕХАНИКАВИЙ ТА'МIRLASH SEXI</b>					
<b>temirchilik - press uchastkasi</b> <b>кузнечно-прессовый участок</b>					
1	Bolg'a va pressda temirch ( <i>Кузнец на молотах и прессах</i> )	3.4	13	15	18
<b>Mexanik - yig'ish uchastkasi</b> <b>Механосборочный участок</b>					
2	Silliqlovchi ( <i>Шлифовщик</i> )	3.2	4	5	6
<b>qozonxon - tayyorlov uchastkasi</b> <b>котельно-заготовительный участок</b>					
3	Qozonchi ( <i>Котельщик</i> )	3.2	4	5	6
<b>Metallga ishlov berish uchastkasi</b> <b>Участок по металлообработке</b>					
4	Qizdirish usuli bilan ruxlovchi ( <i>Лудильщик горячим способом</i> )	3.4	13	15	18
5	Qo'lda payvandlash elektrpayvandchisi ( <i>Электросварщик ручной сварки</i> )	3.3	7	9	12
6	Xavfliyigi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12
<b>Termik uchastka</b> <b>Термический участок</b>					
7	Elektr pechlari termisti ( <i>Термист на электронагревателях</i> )	3.3	7	9	12
8	Yuqori chastotali tok qurilmalari termisti ( <i>Термист на установках тока высокой частоты</i> )	3.3	7	9	12

<b>Elektr xizmati</b> <b>Электрослужба</b>					
9	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektrmonter (Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.2	4	5	6
<b>Ta'mirlash - mexanika xizmati</b> <b>Ремонтно-механическая служба</b>					
10	Chilangar - ta'mirlovchi (Слесарь-ремонтник)	3.2	4	5	6
11	Kran mashinisti, y/k10tn (Машинист крана з/п 10 тн)	3.2	4	5	6
12	Avariya-tiklash ishlari chilangari (Слесарь АВП)	3.2	4	5	6
13	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi (Рабочий производственных бань)	3.2	4	5	6
14	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
15	Xizmat xonalari farroshi (Уборщик служебных помещений)	3.2	4	5	6
16	Yukchi (Грузчик)	3.2	4	5	6
<b>QURILISH TA'MIRLASH SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.2	4	5	6
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника цеха)	3.2	4	5	6
3	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
4	Xizmat xonalari farroshi (Уборщик служебных помещений)	3.2	4	5	6
<b>1-son uchastka</b>					
5	Katta usta (Старший мастер)	3.2	4	5	6
6	Uchastka ustasi (Мастер участка)	3.2	4	5	6
7	Usta yordamchisi (Помощник мастера)	3.2	4	5	6
8	Betonchi (tomga yopiladigan o'ramli va donali materiallar bo'yicha tom yopuvchi vazifasi bilan) (Бетонщик (с функциями кровельщика по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов))	3.2	4	5	6
9	Betonchi (duradgor vazifasi bilan) (Бетонщик (с функциями плотника))	3.2	4	5	6
10	Qurilish duradgori (Столяр строительный)	3.2	4	5	6
11	G'isht teruvchi (Каменик)	3.2	4	5	6
12	Qurilish bo'yovchisi (Маляр строительный)	3.2	4	5	6
13	Qoplovchi-plitkachi (Облицовщик - плиточник)	3.2	4	5	6
14	Sintetik materiallar bilan qoplovchi (Облицовщик синтетическими материалами)	3.2	4	5	6
15	Po'lat va temir beton konstruksiyalar montajchisi	3.3	7	9	12

	<i>(Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций)</i>				
<b>2-son uchastka</b>					
16	Katta usta <i>(Старший мастер)</i>	3.2	4	5	6
17	Uchastka ustasi <i>(Мастер участка)</i>	3.2	4	5	6
18	G'isht teruvchi <i>(Каменик)</i>	3.2	4	5	6
19	Qurilish bo'yoqchisi <i>(Маляр строительный)</i>	3.2	4	5	6
20	Betonchi (tomga yopiladigan o'ramli va donali materiallar bo'yicha tom yopuvchi vazifasi bilan) <i>(Бетонщик (с функциями кровельщика по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов))</i>	3.2	4	5	6
21	Betonchi (duradgor vazifasi bilan) <i>(Бетонщик (с функциями плотника))</i>	3.2	4	5	6
22	Qurilish duradgori <i>(Столяр строительный)</i>	3.2	4	5	6
23	Sintetik materiallar bilan qoplovchi <i>(Облицовщик синтетическими материалами)</i>	3.2	4	5	6
<b>3-son uchastka</b>					
24	Katta usta <i>(Старший мастер)</i>	3.2	4	5	6
25	Uchastka ustasi <i>(Мастер участка)</i>	3.2	4	5	6
26	Betonchi (duradgor vazifasi bilan) <i>(Бетонщик (с функциями плотника))</i>	3.2	4	5	6
27	Armaturachi <i>(Арматурщик)</i>	3.2	4	5	6
28	Betonchi (asfaltbetonchi vazifasi bilan) <i>(Бетонщик (с функциями асфальтобетонщика))</i>	3.2	4	5	6
<b>4-son uchastka</b>					
29	Katta usta <i>(Старший мастер)</i>	3.2	4	5	6
30	Uchastka ustasi <i>(Мастер участка)</i>	3.2	4	5	6
31	Bo'yoqchi (pardozlovchi vazifasi bilan) <i>(Маляр (с функциями облицовщика))</i>	3.2	4	5	6
32	Betonchi <i>(Бетонщик)</i>	3.2	4	5	6
33	G'isht teruvchi <i>(Каменик)</i>	3.2	4	5	6
34	Qurilish bo'yoqchisi <i>(Маляр строительный)</i>	3.2	4	5	6
<b>Механика xizmati</b> <b>Механическая служба</b>					
35	Betonchi (avariya-tiklash ishlari chilangari vazifasi bilan) <i>(Бетонщик (с функциями слесаря АВП))</i>	3.2	4	5	6
36	Chilangar-asbobsoz <i>(Слесарь-инструментальщик)</i>	3.2	4	5	6
37	Takelajchi <i>(Такелажник)</i>	3.2	4	5	6
38	Traktorchi (TTZ-80.10 traktori), 80 ot kuchi kuvvatiga ega <i>(Тракторист "трактор ТТЗ-80.10" мощность 80л.с.)</i>	3.2	4	5	6

<b>Metallga ishlov berish uchastkasi</b> <b>участок по металлообработке</b>					
39	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lgan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности)	3.3	7	9	12
<b>KIMYOVIY HIMOYALASH BO'YICHA MAXSUS ISHLAR UCHASTKASI</b>					
1	Uchastka boshlig'i (Начальник участка)	3.2	4	5	6
2	Katta usta (Старший мастер)	3.3	7	9	12
3	Usta (Мастер)	3.3	7	9	12
4	Yetakchi mutaxassis (Ведущий специалист)	3.1	3		
5	Izolyatsiyalovchi (Изолировщик)	3.3	7	9	12
6	Futerlovchi kislotaga chidamli qiluvchi (Футеровщик - кислотоупорщик)	3.3	7	9	12
7	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
<b>SELLYULOZANING MURAKKAB EFIRLARI SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.3	7	9	12
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника цеха)	3.3	7	9	12
3	Kimyoviy tahlil laboranti (kirishdagi nazorat) (Лаборант химического анализа (входного контроля))	3.3	7	9	12
4	Jihozlarni ta'mirlash bo'yicha usta (Мастер по ремонту оборудования)	3.1	3		
5	Smena katta ustasi (Старший мастер смены)	3.2	4	5	6
6	Yetakchi muhandis-texnolog (Ведущий инженер - технолог)	3.1	3		
7	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)	3.2	4	5	6
8	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektrmonter (navbatchi) (Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (дежурный))	3.2	4	5	6
9	Kompressor qurilmalari mashinisti (Машинист компрессорных установок)	3.2	4	5	6
10	Ishlab chiqarish xonalari farroshi (Уборщик производственных помещений)	3.2	4	5	6
<b>SIRKA ANGIDRIDINI VA SIRKA KISLOTASINI QAYTA TIKLASH SEXI (SA va SKQT)</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.3	7	9	12

2	Sex boshlig'i o'rinbosari (texnologiya bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по технологии))	3.3	7	9	12
3	Kimyoviy tahlil laboranti (Лаборант химического анализа)	3.3	7	9	12
4	Asboblarni va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)	3.2	4	5	6
5	Katta usta (ko'maklashuvchi ishlarni bajarilishini tashkil etish bo'yicha) (Старший мастер (по организации выполнения вспомогательных работ))	3.2	4	5	6
6	Smena katta ustasi (Старший мастер смены)	3.2	4	5	6
7	Механик (Механик)	3.2	4	5	6
8	Energetik (Энергетик)	3.1	3		
9	Yetakchi muhandis-texnolog (Ведущий инженер - технолог)	3.1	3		
10	Elektrogazpayvandchi (Электрогазосварщик)	3.2	4	5	6
11	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) (Слесарь - ремонтник (дежурный))	3.2	4	5	6
12	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor (navbatchi) (Электромонтер по обслуживанию электрооборудования (дежурный))	3.2	4	5	6
13	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor (Электромонтер по ремонту электрооборудования)	3.2	4	5	6
14	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar (navbatchi) (Слесарь по КИПиА (дежурный))	3.2	4	5	6
<b>"Darmon" tajriba-sanoat qurilmasi Опытно-промышленная установка "Дармон"</b>					
15	Apparatchi (karbamid ishlab chiqarishi uchun antiyopishqoq mahsulotlarini chiqarish bo'yicha) (Аппаратчик (по выпуску антислеживателя для производства карбамида))	3.2	4	5	6
<b>Кенг turdagi suyuq kompleks o'g'itlar va trinatriyfosfat chiqarish bo'yicha qurilma Установка по выпуску продукции ЖАКУ (жидкие азотно-кальциевые удобрения) и тринатрийфосфата</b>					
16	Xomashyoni tayyorlash va yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarni chiqarish bo'yicha apparatchi (Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции)	3.2	4	5	6

<b>Etilasetat mahsulotini chiqarish bo'yicha qurilma</b> <b>Установка по выпуску продукции этилацетата</b>					
17	Sintezlash apparatchisi (etilasetat) (Аппаратчик синтеза (этилацетата))	3.2	4	5	6
<b>KFQ mahsulotini chiqarish bo'yicha qurilma (karbamid - formaldegid qatronlari)</b> <b>Установка по выпуску продукции КФС (карбамидо - формальдегидной смолы)</b>					
18	Haydash apparatchisi (karbamid - formaldegid qatronlari) (Аппаратчик перегонки (карбамидо - формальдегидной смолы))	3.2	4	5	6
19	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi (Ishlab chiqarish xonalari farroshi vazifasi bilan) (Рабочий производственных бань (с ф-ми уборщика производственных помещений))	3.1	3		
<b>POLIETILEN QOPLAR ISHLAB CHIQRISH SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i (Начальник цеха)	3.3	7	9	12
2	Sex boshlig'i o'rinbosari (Заместитель начальника цеха)	3.3	7	9	12
3	Sex boshlig'i o'rinbosari (jixozlarni ta'mirlash bo'yicha) (Заместитель начальника цеха (по ремонту оборудования))	3.3	7	9	12
4	Elektr jihozlarni ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.3	7	9	12
5	Asboblar va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta (Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры)	3.2	4	5	6
6	Tayyor mahsulotni jo'natish katta ustasi (Старший мастер по отгрузке готовой продукции)	3.2	4	5	6
7	Smena katta ustasi (Старший мастер смены)	3.3	7	9	12
8	Ekstruder mashinisti (polietileni maydalovchi vazifasi bilan) (Машинист экструдера (с функциями дробильщика полиэтилена))	3.3	7	9	12
9	O'rash mashinasi operatori (Оператор мотальной машины)	3.3	7	9	12
10	To'quvchi (Ткач)	3.3	7	9	12
11	To'r to'quvchi (Сетевязальщик)	3.3	7	9	12
12	Plastmassadan buyum va tanovorlarni kesuvchi (Резчик заготовок и изделий из пластических масс)	3.3	7	9	12
13	Belgilovchi (Маркировщик)	3.3	7	9	12



14	Havo bilan haydash mashinalari mashinisti ( <i>Машинист выдувных машин</i> )	3.3	7	9	12
15	Chilangar - ta'mirlovchi (navbatchi) ( <i>Слесарь-ремонтник (дежурный)</i> )	3.3	7	9	12
16	Chilangar - ta'mirlovchi ( <i>Слесарь-ремонтник</i> )	3.3	7	9	12
17	Nazorat-o'lchov asboblari va avtomatika bo'yicha chilangar ( <i>Слесарь по КИП и А</i> )	3.3	7	9	12
18	Xavfliyligi uchinchi klassdan past bo'lmagan, tarkibida zararli moddalari mavjud flyuslarni qo'llab, kesish va qo'l bilan payvandlashda band bo'lgan elektrogazpayvandchi ( <i>Электрогазосварщик, занятый на резке и ручной сварке, с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже третьего класса опасности</i> )	3.3	7	9	12
19	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish bo'yicha elektromontyor ( <i>Электромонтёр по обслуживанию электрооборудования</i> )	3.3	7	9	12
20	Asboblari va apparaturalarni ta'mirlash bo'yicha katta usta ( <i>Старший мастер по ремонту приборов и аппаратуры</i> )	3.2	4	5	6
21	Tayyor mahsulotni jo'natish katta ustasi ( <i>Старший мастер по отгрузке готовой продукции</i> )	3.2	4	5	6
22	Taxlovchi-o'rovchi ( <i>Укладчик - упаковщик</i> )	3.2	4	5	6
23	Tikuvchi ( <i>Швея</i> )	3.2	4	5	6
24	Yukchi (polietilen mahsulotlarini presslash vazifasi bilan) ( <i>Грузчик (с функциями прессовщика изделий из полиэтилена)</i> )	3.2	4	5	6
25	Ishlab chiqarish hammomlari ishchisi ( <i>Рабочий производственных бань</i> )	3.2	4	5	6
<b>XO'JALIK SEXI</b>					
1	Sex boshlig'i ( <i>Начальник цеха</i> )	3.1	3		
2	Katta usta ( <i>Старший мастер</i> )	3.1	3		
3	Usta ( <i>Мастер</i> )	3.1	3		
4	Mexanik ( <i>Механик</i> )	3.1	3		
5	Agronom ( <i>Агроном</i> )	3.1	3		
6	Ko'kalamzorlashtiruvchi (traktorchi vazifasi bilan) ( <i>Озеленитель (с функциями тракториста)</i> )	3.2	4	5	6
7	Ko'kalamzorlashtiruvchi ( <i>Озеленитель</i> )	3.2	4	5	6
8	Ko'kalamzorlashtiruvchi (Bo'yoqchi vazifasi bilan) ( <i>Озеленитель (с обязанностями маляра)</i> )	3.2	4	5	6

<b>ISHCHILARNI OZIQLANTIRISH SEXI</b>					
1	Sovutish qurilmasi mashinisti ( <i>Машинист холодильных установок</i> )	3.2	4	5	6
2	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>1 -sonli oshxona</b>					
3	Brigadir-oshpaz ( <i>Повар-бригадир</i> )	3.2	4	5	6
4	Qandolatchi-oshpaz ( <i>Повар-кондитер</i> )	3.2	4	5	6
5	Oshpaz ( <i>Повар</i> )	3.2	4	5	6
6	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>2 -sonli oshxona</b>					
7	Brigadir-oshpaz ( <i>Повар-бригадир</i> )	3.2	4	5	6
8	Qandolatchi-oshpaz ( <i>Повар-кондитер</i> )	3.2	4	5	6
9	Oshpaz ( <i>Повар</i> )	3.2	4	5	6
10	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>5 -sonli oshxona</b>					
11	Brigadir-oshpaz ( <i>Повар-бригадир</i> )	3.2	4	5	6
12	Oshpaz ( <i>Повар</i> )	3.2	4	5	6
13	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>6 -sonli oshxona</b>					
14	Brigadir-oshpaz ( <i>Повар-бригадир</i> )	3.2	4	5	6
15	Oshpaz ( <i>Повар</i> )	3.2	4	5	6
16	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>7 -sonli oshxona</b>					
17	Brigadir-oshpaz ( <i>Повар-бригадир</i> )	3.2	4	5	6
18	Oshpaz ( <i>Повар</i> )	3.2	4	5	6
19	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>8 -sonli oshxona</b>					
20	Brigadir-oshpaz ( <i>Повар-бригадир</i> )	3.2	4	5	6
21	Qandolatchi-oshpaz ( <i>Повар-кондитер</i> )	3.2	4	5	6
22	Oshpaz ( <i>Повар</i> )	3.2	4	5	6
23	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>9 -sonli oshxona</b>					
24	Brigadir-oshpaz ( <i>Повар-бригадир</i> )	3.2	4	5	6
25	Qandolatchi-oshpaz ( <i>Повар-кондитер</i> )	3.2	4	5	6
26	Oshpaz ( <i>Повар</i> )	3.2	4	5	6
27	Ishlab chiqarish xonalari farroshi ( <i>Уборщик производственных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>DAVOLASH-SOG'LOMLASHTIRISH DIAGNOSTIKA SEXI</b>					
1	Avtomobil haydovchisi (yengil) ( <i>Водитель автомобиля (легкового)</i> )	3.2	4	5	6

2	Avariya-tiklash ishlari chilangari ( <i>Слесарь АВП</i> )	3.2	4	5	6
3	Oshpaz ( <i>Повар</i> )	3.2	4	5	6
4	Oshxona ishchisi ( <i>Рабочий кухни</i> )	3.2	4	5	6
5	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.2	4	5	6
6	Sanitarka (kir yuvish bo'yicha) ( <i>Санитарка (по стирке белья)</i> )	3.2	4	5	6
<b>Poliklinika xizmati</b>					
7	Poliklinika mudiri ( <i>Заведующий поликлиникой</i> )	3.3	7	9	12
8	Vrach terapevt (sexga oid) ( <i>Врач терапевт (цеховой)</i> )	3.3	7	9	12
9	Vrach xirurg ( <i>Врач хирург</i> )	3.3	7	9	12
10	Vrach travmatolog ( <i>Врач травматолог</i> )	3.3	7	9	12
11	Vrach oftalmolog ( <i>Врач офтальмолог</i> )	3.3	7	9	12
12	Vrach otoloringolog ( <i>Врач отолоринголог</i> )	3.3	7	9	12
13	Vrach nevrolog ( <i>Врач невролог</i> )	3.3	7	9	12
14	Vrach ginekolog ( <i>Врач гинеколог</i> )	3.3	7	9	12
15	Vrach - laborant ( <i>Врач - лаборант</i> )	3.3	7	9	12
16	Vrach rentgenolog ( <i>Врач рентгенолог</i> )	3.4	13	15	18
17	Vrach endoskopist (FGDS) ( <i>Врач эндоскопист (ФГДС)</i> )	3.3	7	9	12
18	Ultratovush diagnostikasi vrachi (UTD) ( <i>Врач ультразвуковой диагностики (УЗИ)</i> )	3.3	7	9	12
19	Vrach dermatovenerolog ( <i>Врач дерматовенеролог</i> )	3.3	7	9	12
20	Vrach fizioterapevt ( <i>Врач физиотерапевт</i> )	3.3	7	9	12
21	Tahlilchi-provizor ( <i>Провизор-аналитик</i> )	3.3	7	9	12
22	Katta hamshira ( <i>Старшая медицинская сестра</i> )	3.3	7	9	12
23	Akusherka ( <i>Акушерка</i> )	3.3	7	9	12
24	Tibbiy laborant ( <i>Медицинский лаборант</i> )	3.3	7	9	12
25	Farmasevt ( <i>Фармацевт</i> )	3.3	7	9	12
26	Tibbiyot hamshirasi (vrach terapevtning, sexga oid) ( <i>Медсестра (врача - терапевта, цеховая)</i> )	3.3	7	9	12
27	Tibbiyot hamshirasi (vrach xirurgning) ( <i>Медсестра (врача хирурга)</i> )	3.3	7	9	12
28	Tibbiyot hamshirasi (vracha travmatologning) ( <i>Медсестра (врача травматолога)</i> )	3.3	7	9	12
29	Tibbiyot hamshirasi (vrach oftalmologning) ( <i>Медсестра (врача офтальмолога)</i> )	3.3	7	9	12
30	Tibbiyot hamshirasi (vrach dermatovenerologning) ( <i>Медсестра (врача дерматовенеролога)</i> )	3.3	7	9	12

31	Tibbiyot hamshirasi (vrach otolaringologning) <i>Медсестра (врача - отоларинголога)</i>	3.3	7	9	12
32	Tibbiyot hamshirasi (vrach nevrologning) <i>Медсестра (врача невролога)</i>	3.3	7	9	12
33	Tibbiyot hamshirasi (vrach endoskopistning)(FGDS) <i>(Медсестра (врача эндоскописта)(ФГДС))</i>	3.3	7	9	12
34	Tibbiyot hamshirasi (Ultratovush diagnostikasi vrachining) <i>Медсестра (врача УЗИ)</i>	3.3	7	9	12
35	Rentgenolaborant <i>(Рентгенолаборант)</i>	3.4	13	15	18
36	Tibbiyot hamshirasi (protsedura kabinetining) <i>(Медсестра (процедурного кабинета))</i>	3.3	7	9	12
37	Tibbiyot hamshirasi (EKG) <i>(Медсестра (ЭКГ))</i>	3.3	7	9	12
38	Tibbiyot hamshirasi (fizioterapiya kabinetining) <i>(Медсестра (физиотерапевтического кабинета))</i>	3.3	7	9	12
39	Tibbiyot hamshirasi <i>(Медсестра)</i>	3.3	7	9	12
40	Massajchi <i>(Массажист)</i>	3.3	7	9	12
41	Tibbiy ro'yxatdan o'tkazuvchi <i>(Медицинский регистратор)</i>	3.1	3		
42	Tibbiyot hamshirasi (kasallik varaqalarini yozib berish bo'yicha) <i>(Медсестра (по выписке больничных листов))</i>	3.1	3		
43	Xo'jalik mudirasi <i>(Сестра - хозяйка)</i>	3.2	4	5	6
44	Sanitarka <i>(Санитарка)</i>	3.2	4	5	6
<b>Terapiya bo'limi</b>					
45	Bo'linma mudiri <i>(Заведующий отделением)</i>	3.3	7	9	12
46	Vrach terapevt (ordinator) <i>(Врач терапевт (ординатор))</i>	3.3	7	9	12
47	Katta hamshira <i>(Старшая медицинская сестра)</i>	3.3	7	9	12
48	Tibbiyot hamshirasi (palataga oid) <i>(Медсестра (палатная))</i>	3.3	7	9	12
49	Tibbiyot hamshirasi (palataga oid) (navbatchi) <i>(Медсестра (палатная) (дежурная))</i>	3.3	7	9	12
50	Tibbiyot hamshirasi (protsedura xonasining) <i>(Медсестра (процедурная))</i>	3.3	7	9	12
51	Xo'jalik mudirasi <i>(Сестра - хозяйка)</i>	3.2	4	5	6
52	Sanitarka (palataga oid) <i>(Санитарка (палатная))</i>	3.2	4	5	6
53	Sanitarka (palataga oid) (navbatchi) <i>(Санитарка (палатная) (дежурная))</i>	3.2	4	5	6
54	Sanitarka (bufetchi) <i>(Санитрака (буфетчица))</i>	3.2	4	5	6

55	Sanitarka (vannaхona) (Санитрака (ваннищица))	3.2	4	5	6
56	Sanitarka (farrosh) (Санитарка (уборщица))	3.2	4	5	6
57	Sanitarka (Санитарка)	3.2	4	5	6
<b>Jarroxlik bo'limi</b>					
58	Bo'linma mudiri (Заведующий отделением)	3.3	7	9	12
59	Vrach xirurg (Врач хирург)	3.3	7	9	12
60	Vrach travmatolog (Врач травматолог)	3.3	7	9	12
61	Vrach ginekolog (Врач гинеколог)	3.3	7	9	12
62	Vrach xirurg (endoxirurg) (Врач хирург (эндохирург))	3.3	7	9	12
63	Katta hamshira (Старшая медицинская сестра)	3.3	7	9	12
64	Operatsiya tibbiyot hamshirasi (Медицинская сестра операционная)	3.3	7	9	12
65	Tibbiyot hamshirasi (palataga oid) (Медсестра (палатная))	3.3	7	9	12
66	Tibbiyot hamshirasi (palataga oid) (navbatchi) (Медсестра (палатная) (дежурная))	3.3	7	9	12
67	Tibbiyot hamshirasi (protsedura xonasining) (Медсестра (процедурная))	3.3	7	9	12
68	Tibbiyot hamshirasi (yaralarni bog'lash xonasi) (Медсестра (перевязочная))	3.3	7	9	12
69	Tibbiyot hamshirasi (qon quyish bo'yicha) (Медсестра (по переливанию крови))	3.3	7	9	12
70	Tibbiyot hamshirasi (travmatolog xirurgning) (Медсестра (травматолога - хирурга))	3.3	7	9	12
71	Tibbiyot hamshirasi (Медсестра)	3.3	7	9	12
72	Xo'jalik mudirasi (Сестра - хозяйка)	3.2	4	5	6
73	Sanitarka (palataga oid) (Санитарка (палатная))	3.2	4	5	6
74	Sanitarka (palataga oid) (navbatchi) (Санитарка (палатная) (дежурная))	3.2	4	5	6
75	Sanitarka (bufetchi) (Санитрака (буфетчица))	3.2	4	5	6
76	Sanitarka (operatsiyaхonasi) (Санитрака (операционная))	3.2	4	5	6
77	Sanitarka (yaralarni bog'lash xonasi)ning (Санитарка (перевязочная))	3.2	4	5	6
78	Sanitarka (vannaхona) (Санитрака (ваннищица))	3.2	4	5	6
79	Sanitarka (farrosh) (Санитарка (уборщица))	3.2	4	5	6
80	Sanitarka (Санитарка)	3.2	4	5	6
<b>Reanimatsiya-anesteziologiya bo'limi</b>					
81	Bo'linma mudiri (Заведующий отделением)	3.3	7	9	12

82	Vrach anesteziolog-reanimatolog ( <i>Врач анестезиолог-реаниматолог</i> )	3.3	7	9	12
83	Vrach reanimatolog ( <i>Врач реаниматолог</i> )	3.3	7	9	12
84	Vrach anesteziolog-reanimatolog (navbatchi) ( <i>Врач анестезиолог-реаниматолог (дежурный)</i> )	3.3	7	9	12
85	Katta hamshira ( <i>Старшая медицинская сестра</i> )	3.3	7	9	12
86	Tibbiyot hamshirasi-anestezist (palataga oid) ( <i>Медицинская сестра - анестезист (палатная)</i> )	3.3	7	9	12
87	Tibbiyot hamshirasi-anestezist (palataga oid) (navbatchi) ( <i>Медицинская сестра - анестезист (палатная) (дежурная)</i> )	3.3	7	9	12
88	Tibbiyot hamshirasi-anestezist (kunduzgi) ( <i>Медицинская сестра - анестезист (дневная)</i> )	3.3	7	9	12
89	Bemorga qarash bo'yicha kichik tibbiy hamshira (navbatchi) ( <i>Младшая медицинская сестра по уходу за больными (дежурная)</i> )	3.2	4	5	6
90	Bemorga qarash bo'yicha kichik tibbiy hamshira ( <i>Младшая медицинская сестра по уходу за больными</i> )	3.2	4	5	6
<b>Qabulxona</b>					
91	Vrach terapevt ( <i>Врач терапевт</i> )	3.3	7	9	12
92	Tibbiyot hamshirasi (qabulxona)ning ( <i>Медсестра (приёмного покоя)</i> )	3.3	7	9	12
93	Sanitarka (qabulxona)ning ( <i>Санитарка (приёмного отделения)</i> )	3.2	4	5	6
<b>Umumkasalxona xodimlari</b>					
94	Vrach epidemiolog ( <i>Врач эпидемиолог</i> )	3.3	7	9	12
95	Yetakchi hamshira ( <i>Ведущая медицинская сестра</i> )	3.3	7	9	12
96	Dezinfektor ( <i>Дезинфектор</i> )	3.3	7	9	12
97	Tibbiyot hamshirasi (markazlashtirilgan sterilizatsiya punkti)ning ( <i>Медсестра (пункта централизованной стерилизации)</i> )	3.3	7	9	12
98	Tibbiy ro'yxatdan o'tkazuvchi ( <i>Медицинский регистратор</i> )	3.1	3		
99	Dieta hamshirasi ( <i>Диетсестра</i> )	3.1	3		
100	Tibbiy statistika ( <i>Медицинский статистик</i> )	3.1	3		

101	Sanitarka (markazlashtirilgan sterilizatsiya punkti)ning (Санитарка (пункта централизованной стерилизации))	3.2	4	5	6
<b>Tibbiyot punkti</b>					
102	Tibbiy punkt mudiri (Yetakchi hamshira) (Заведующий здравпунктом (ведущая мед. сестра))	3.3	7	9	12
103	Akusherka (Акушерка)	3.3	7	9	12
104	Tibbiyot hamshirasi (navbatchi) (Медицинская сестра (дежурная))	3.3	7	9	12
105	Tibbiyot hamshirasi (kunduzgi) (Медицинская сестра (дневная))	3.3	7	9	12
106	Tibbiyot hamshirasi (protsedura kabinetining va yara bog'lash xonasining) (Медсестра (процедурного и перевязочного кабинетов))	3.3	7	9	12
107	Tibbiyot hamshirasi (Медицинская сестра)	3.3	7	9	12
108	Tibbiyot hamshirasi (markazlashtirilgan sterilizatsiya punkti)ning (Медсестра (пункта централизованной стерилизации))	3.3	7	9	12
109	Tibbiyot hamshirasi (narkolog) (Медицинская сестра (нарколог))	3.3	7	9	12
110	Sanitarka (Санитарка)	3.2	4	5	6
<b>"KIMYOGAR" BOLALARNI SOG'LOMLASH TIRISH KOMPLEKSI</b>					
1	Ko'kalamzorlashtiruvchi (qo'riqchi vazifasi bilan) (Озеленитель (с функциями сторожа))	3.2	4	5	6
<b>Mavsumlik (bolalarning yoz kelishi uchun (iyun - avgust oylari)) Сезонно (на период летнего заезда детей (июнь - август месяцы))</b>					
2	Agromom (Агроном)	3.2	4	5	6
3	Traktorchi (60 ot kuchiga ega traktor) (Тракторист (трактор 60 л.с.))	3.2	4	5	6
4	Elektr jihozlariga xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha elektrmonter (Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	3.2	4	5	6
5	Ko'kalamzorlashtiruvchi (Озеленитель)	3.2	4	5	6
6	Ko'kalamzorlashtiruvchi (omborchi vazifasi bilan) (Озеленитель (с функциями кладовщика))	3.2	4	5	6
7	Xizmat xonalari farroshi (Уборщик служебных помещений)	3.2	4	5	6
<b>"FARG'ONAAZOT" AJning TOSHKENT SHAHRIDAGI VAKOLATXONASI</b>					
1	Xizmat xonalari farroshi (Уборщик служебных помещений)	3.2	4	5	6
<b>"DUGOBA" YOSH MUTAXASSISLAR YOTOQXONASI</b>					

1	Ko'kalamzorlashtiruvchi (omborchi vazifasi bilan) ( <i>Озеленитель (с функциями кладовщика)</i> )	3.2	4	5	6
2	Ko'kalamzorlashtiruvchi (xizmat xonalari farroshi vazifasi bilan) ( <i>Озеленитель (с функциями уборщика служебных помещений)</i> )	3.2	4	5	6
3	Ko'kalamzorlashtiruvchi (hudud farroshi vazifasi bilan) ( <i>Озеленитель (с функциями уборщика территории)</i> )	3.2	4	5	6
4	Ko'kalamzorlashtiruvchi (qo'riqchi va sug'oruvchi vazifasi bilan) ( <i>Озеленитель (с функциями сторожа и поливальщика)</i> )	3.2	4	5	6
<b>YUKLARNI JO'NATISH UCHASTKASI</b>					
1	Ko'kalamzorlashtiruvchi ( <i>Озеленитель</i> )	3.2	4	5	6
2	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.2	4	5	6
<b>ILMIY - INNOVATSION MARKAZ</b>					
<b>ilmiy - tadqiqot, kimyo - texnologiya laboratoriyasi</b>					
1	Kimyoviy tahlil laboranti ( <i>Лаборант химического анализа</i> )	3.2	4	5	6
<b>TEKNOLOGIK JARAYONLARNI AVTOMATLASHTIRILGAN BOSHQARUV TIZIMI VA METROLOGIYA BOSHQARMASI</b>					
1	Tizim muhandisi (TJ ABT bo'yicha (navbatchi)) ( <i>Инженер - системотехник (по АСУ ТП (дежурный))</i> )	3.2	4	5	6
2	Yetakchi muhandis-dasturlovchi (TJ ABT bo'yicha) ( <i>Ведущий инженер - программист (по АСУ ТП)</i> )	3.2	4	5	6
<b>MARKAZLASHTIRILGAN BUXGALTERIYA</b>					
1	Arxivarius ( <i>Архивариус</i> )	3.1	3		
<b>FUQAROLAR MUHOFAZASI VA FAVQULOTDA VAZIYATLAR BOSHQARMA</b>					
1	Elektromexanik ( <i>Электромеханик</i> )	3.2	4	5	6
<b>MA'MURIY-HO'JALIK BO'LIMI</b>					
1	Elektr jihozlarni ta'mirlovchi elektromontyor ( <i>Электромонтер по ремонту электрооборудования</i> )	3.2	4	5	6
2	Chilangar - ta'mirlovchi (duradgor vazifasi bilan) ( <i>Слесарь - ремонтник (с функциями плотника)</i> )	3.2	4	5	6
3	Avariya-tiklash ishlari chilangari ( <i>Слесарь АВП</i> )	3.1	3		



4	Xizmat xonalari farroshi ( <i>Уборщик служебных помещений</i> )	3.1	3
5	Xizmat xonalari farroshi (FM va FVBB hududi) ( <i>Уборщик служебных помещений (объектов ГЗ, ЧС)</i> )	3.1	3

Mehnatni tashkil etish va  
Ish haqi bo'limi boshlig'i



S.R.Kadirjanov

KELISHILDI

“Farg‘onaazot” AJ

Kasaba uyushmasi Raisi



I.R.Abduvoxidov

2023 yil "30" 04

TASDIQLAYMAN

“Farg‘onaazot” AJ

Boshqaruv Raisi



D.E.Mannonov

2023 yil "30" 04

Bir necha kasbda (lavozimda) ishlash, xizmat ko‘rsatish doirasini kengaytirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlar (030-039 to‘lov turlari) to‘g‘risidagi  
NIZOM

Kuchga kirish sanasi: 2023-yil "01" may

Amal qilish muddati: 2028-yil "01" may



## **1.Umumiy qoidalar.**

### **1.1. Ushbu Nizom:**

a) Bir necha kasbda (lavozimda) ishlash, xizmat ko'rsatish doirasini kengaytirish, ish hajmini ko'paytirish va vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun xodimlarga qo'shimcha to'lovlarni belgilash maqsadida joriy etilgan;

b) Bir necha kasbda (lavozimda) ishlash, xizmat ko'rsatish doirasini kengaytirish, ish hajmini ko'paytirish va vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun xodimlarga qo'shimcha to'lovlar (030-039 to'lov turlari)ni hisobga olish va hisoblash jarayonini tartibga soladi;

e) Ushbu Nizom O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 259-moddasiga va "Farg'onaazot" AJ jamoa shartnomasiga muvofiq ishlab chiqilgan.

### **2. Bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi.**

2.1. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish - bu xodim tomonidan mehnat shartnomasida belgilangan asosiy ishdan ozod etilmagan holda, kasb va lavozim bo'yicha ichki mehnat tartib-qoidalarida ko'rsatilgan ish vaqti davomida boshqa kasb va lavozimdagi qo'shimcha ishni bajarish bir necha kasbda va lavozimda ishlash, bajariladigan ishlarga tegishli ruxsatnoma mavjud bo'lgan taqdirda, turdosh kasblarni o'zlashtirish 081 to'lov turini belgilash bundan mustasno.

2.2. Vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini o'zining asosiy ishidan ozod etilmasdan bajarish deganda, uzrli sabablar (kasallik, tug'ruq ta'tili, mehnat ta'tili, o'quv ta'tili, ish haqi saqlanmagan holda ta'til, xizmat safari, davlat oldidagi burchini bajarish)ga ko'ra vaqtincha yo'q bo'lgan xodimni majburiyatlarini bajarish tushuniladi, bunday holatlarda O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning ish joyi, lavozimi saqlanib qolinadi.

2.3 Jamiyat xodimining qo'shimcha ishlarni bajarish muddati, uning mazmuni va hajmi ish beruvchi tomonidan, xodimning yozma roziligi asosida belgilanadi.

2.4. Kasblarni va (lavozimlarni) birlashtirish bo'yicha bajariladigan ish bir necha xodimlar o'rtasida taqsimlashga ruxsat beriladi.

2.5. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish tartibi va shartlari shuningdek, xizmat ko'rsatish doirasini kengaytirish yoki bajariladigan ishlar hajmini ko'paytirishda ham qo'llaniladi.

### **3. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish uchun qo'shimcha haq to'lash miqdori.**

3.1. Mehnat shartnomasida belgilangan asosiy ishdan ozod etilmagan holda boshqa kasb (lavozim) bo'yicha qo'shimcha ishlarni bajaradigan, yoki asosiy ishdan ozod etilmasdan vaqtincha yo'q bo'lgan xodim majburiyatlarini bajaruvchi xodimlarga qo'shimcha haq to'lanadi.

- kasblarni (lavozimlarni) birlashtirish qo‘shimcha ishlarni xaqiqatda bajargan vaqti uchun shtat jadvaliga asosan soatlik tarif stavkadan (okladdan) 30 foizgacha bo‘lgan miqdorda;

- tarkibiy bo‘linma rahbari yo‘q bo‘lgan holda majburiyatlarini bajarish davrida lavozim okladlaridagi farqni shtat jadvali bo‘yicha ( 1-ilovaga asosan) shaxsiy ustamani (171 to‘lov turi) belgilash amaldagi rahbar uchun yoki yo‘q bo‘lgan xodimning shtat jadvali bo‘yicha ish haqining 30 foizgacha bo‘lgan miqdorda qo‘shimcha haq to‘lanadi.

3.2. Lavozim okladlardagi razryadlararo farqni to‘lash va shaxsiy ustamani vaqtincha belgilash (171to‘lov turi) (1-ilovaga muvofiq), yoki shtat jadvali bo‘yicha ish haqi miqdori 30 foizgacha bo‘lgan qo‘shimcha to‘lovni belgilash (030 to‘lov turi) to‘g‘risidagi qarorni boshqaruv raisi tomonidan amalga oshiriladi.

#### **4. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimlarning majburiyatlarini bajarish uchun qo‘shimcha to‘lovlarni belgilash tartibi.**

4.1. Tarkibiy bo‘linma rahbari tarkibiy bo‘linmaning bosh mutaxassislari bilan mansubligi bo‘yicha kelishgan holda, boshqaruv raisi nomiga kasb va lavozimlarni birlashtirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun qo‘shimcha haq belgilash to‘g‘risida xizmat xatini tayyorlaydi. (to‘lov turi 030-039).

4.2. Boshqaruv raisi yoki Boshqaruv raisi vakolat bergan shaxs tomonidan ijobiy qaror qabul qilingandan so‘ng, xodimga boshqa kasb (lavozim) bo‘yicha qo‘shimcha ishlarni yoki vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarishi uchun qo‘shimcha haq to‘lash to‘g‘risidagi xizmat xatini devonxona tomonidan tegishli jurnalga ro‘yxatdan o‘tkazib mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limiga topshiradi;

4.3. Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limi, devonxona tomonidan taqdim etilgan xizmat xatini ushbu Nizom asosida, Boshqaruv raisining (ishlab chiqarish, mahalliyashtirish, sanoatda kooperatsiya aloqalarni kengaytirish va axborot texnologiyalari bo‘yicha) birinchi o‘rinbosari, Boshqaruv raisining iqtisod va moliya bo‘yicha o‘rinbosari, Boshqaruv raisining investisiyalar va inovatsiyalar bo‘yicha o‘rinbosari, bosh buhgalter, tarkibiy bo‘linmalarning (xizmatlarning) bosh mutaxassislari mansubligiga qarab va yuridik bo‘limi bilan kelishilgan holda buyruq tayyorlaydi va boshqaruv raisi tomonidan imzolash uchun devonxonaga topshiriladi;

4.4. Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi xodimlarning mehnat ta‘tilini berish, ish haqi saqlanmagan holda ta‘til, talabalar ta‘tillari to‘g‘risidagi arizalarni, boshqaruv raisining ijobiy qarori va ushbu Nizom asosida Boshqaruv raisining (ishlab chiqarish, mahalliyashtirish, sanoatda kooperatsiya aloqalarni kengaytirish va axborot texnologiyalari bo‘yicha) birinchi o‘rinbosari, Boshqaruv raisining iqtisod va moliya bo‘yicha o‘rinbosari, Boshqaruv raisining investisiyalar va inovatsiyalar bo‘yicha o‘rinbosari, bosh buhgalter, tarkibiy bo‘linmalarning (xizmatlarning) bosh

mutaxassislari mansubligiga qarab va yuridik bo‘limi bilan kelishilgan holda buyruq tayyorlaydi va boshqaruv raisi tomonidan imzolash uchun devonxonaga topshiriladi;

4.5. Buyruq Boshqaruv raisi tomonidan imzolanganidan so‘ng, devonxona buyruq nusxalarini “asliga to‘g‘ri” muhri bilan tasdiqlab, tarqatiladigan buyruqlarni ro‘yhatga olish daftariga qayd etib, ijro uchun markazlashtirilgan buxgalteriyaga, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limiga, xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga, xodimning ish joyi bo‘yicha tarkibiy bo‘linmaga topshiradi;

4.6. Markazlashtirilgan buxgalteriyaga kelib tushgan buyruqlar asosida, buxgalter korxonasi ishchilariga ish haqi komponentini hisoblash dasturida qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash uchun tegishli foizlarni kasb va lavozimlarni birlashtirish yoki ish hajmini ko‘paytirish davriga mutanosib ravishda qo‘yib boradi; (030-039 to‘lov turlari)

4.7. Kasblarni (lavozimlarni) birlashtirish, xizmat ko‘rsatish doirasini kengaytirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlarni buxgalter ish haqi komponentlarini hisoblash dasturida quyidagi hisoblash turlaridan foydalanadi:

**030** – ma‘lum muddatga buyruq bilan belgilangan boshqa kasb yoki lavozim bo‘yicha (ish hajmini oshirish, xizmat ko‘rsatish doirasini kengaytirish, kasblar va lavozimlarni birlashtirish) ishlarini bajaruvchi xodimlarga qo‘shimcha haq to‘lash;

**031** – mehnat ta‘tili davridagi vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish, kasblar va lavozimlarni birlashtirganligi uchun, xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash;

**032** – talabalar ta‘tili, bola parvarishlash ta‘tili davri, malaka oshirish bo‘yicha o‘qish, vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish, kasblar va lavozimlarni birlashtirganligi uchun, xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash;

**034** – vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi, tug‘ruq oldi va tug‘ruqdan so‘ngi ta‘til davrida, vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash;

**035** – ish haqi saqlanmagan holda ta‘til davridagi vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash;

**036** – vaqtinchalik bo‘sh ish o‘rni davridagi ishlarini bajarish uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovni hisoblash (2 oydan oshmagan holda);

**037** – O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safiga chaqirilishi munosabati bilan davlat oldidagi burchini bajarish davridagi, vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash;

**038** – boshqa tarkibiy bo‘linmaga vazifalarni bajarish uchun yuborilgan xodimning majburiyatlarini bajarish davridagi ish hajmi ko‘payganligi uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash;

**039** – vaqtincha yo‘q bo‘lgan, buyruq asosida xizmat safariga yuborilgan xodimning majburiyatlarini bajarganlik uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovni hisoblash.

## **5. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish uchun qo‘shimcha to‘lovni hisoblash mexanizmi.**

5.1. Vaqtbay ish haqi bo‘lgan xodimlar uchun qo‘shimcha to‘lovni hisoblash mexanizmi (to‘lov turi 030-039):

a) tarif-stavka bo‘yicha ishlovchilar uchun

$\{030-039 \text{ to‘lov turi}\} = \{\text{soatlik tarif-stavka}\} * \{\text{qo‘shimcha ishni bajarish uchun haqiqiy vaqt}\} * \{\text{qo‘shimcha to‘lov foizi}\};$

b) oklad bo‘yicha ishlovchilar uchun

$\{030-039 \text{ to‘lov turi}\} = \{\text{shtat jadvali bo‘yicha lavozim okladi}\} / \{\text{hisobot oyi uchun soatlar soni}\} * \{\text{qo‘shimcha ishni bajarish uchun haqiqiy vaqt}\} * \{\text{qo‘shimcha to‘lov foizi}\}.$

## **6. Javobgarlik.**

6.1. Kasblarni va lavozimlarni birlashtirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun qo‘shimcha to‘lovni hisoblash algoritmini to‘g‘ri qo‘llash uchun mas‘uliyat (to‘lov turi 030-039) ushbu Nizomga muvofiq bosh buxgalter zimmasiga yuklatiladi.

6.2. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash uchun ma‘lumotlar bazasiga ma‘lumotlarning to‘g‘ri kiritilishi uchun mas‘uliyat (to‘lov turi 030-039) bosh buxgalter zimmasiga yuklatiladi.

6.3. Ushbu Nizomga muvofiq xizmat xatlari asosida, xodimlarning kasblar va lavozimlarni birlashtirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun qo‘shimcha to‘lovni belgilash to‘g‘risidagi buyruqlarning to‘g‘ri rasmiylashtirish uchun mas‘uliyat Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limi boshlig‘i zimmasiga yuklatiladi. (to‘lov turi 030-039).

6.4. Xodimlarga mehnat ta‘tilini, ish haqi saqlanmagan holda ta‘tilni, o‘quv ta‘tilini berish to‘g‘risidagi arizalari asosida va ushbu Nizomga muvofiq, kasblar va lavozimlarni birlashtirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun qo‘shimcha to‘lovlarni belgilash to‘g‘risidagi buyruqlarning to‘g‘ri rasmiylashtirish uchun mas‘uliyat xodimlar bilan ishlash boshqarmasi boshlig‘i zimmasiga yuklatiladi (to‘lov turi 030-039).

6.5. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish, qo‘shimcha to‘lovlarni belgilash to‘g‘risidagi buyruqlarning nusxalarini markazlashtirilgan buxgalteriyaga, xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limiga, o‘z vaqtida yetkazib berish uchun mas‘uliyat devonxona zimmasiga yuklatiladi. (030-039 to‘lov turlari)

## **7. Nizoli vaziyatlarni hal etish mexanizmi.**

7.1. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun qo‘shimcha to‘lovlarni hisoblash bilan bog‘liq nizolar (to‘lov turi 030-039) “Farg‘onaazot” AJning mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko‘rib chiqiladi.

7.2. Nizoli vaziyatlarni hal etish uchun komissiya xodimning kelib tushgan arizasini ko‘rib chiqadi va ushbu Nizomga muvofiq tegishli qaror qabul qiladi.

7.3. Ariza devonxona tomonidan ro‘yxatga olingan kundan boshlab 15 kalendar ish kuni ichida Komissiya qarori xodimga yozma ravishda taqdim etiladi.

## **8. Yakuniy qoidalar.**

8.1. Kasblar va lavozimlarni birlashtirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun qo‘shimcha to‘lov ushbu Nizomga muvofiq hisoblanadi:

a) korxonaning mehnat xarajatlariga taalluqli;

b) asosiy ish haqi bilan bir vaqtda to‘lanadi;

v) o‘rtacha ish haqi hisoblashda hisobga olinadi.

8.2. Mazkur Nizomga o‘zgartirish va qo‘shimchalar amaldagi qonun hujjatlarga va korxonaning ichki me‘yoriy hujjatlariga kiritilgan o‘zgartirishlar, shuningdek korxonaning faoliyati va samaradorlik ko‘rsatkichlarini tahlil qilish va ko‘rib chiqish natijalari asosida kiritiladi.

8.3. Korxonaning moliyaviy faoliyati va ko‘rsatkichlari barqaror bo‘lmagan (rentabellik darajasi pasaysa, korxonaning muddati o‘tgan kreditorlik qarzlari ortsa) holatlarda, korxonaning moliyaviy faoliyati va ko‘rsatkichlarini moliyaviy sog‘lomlashtirish davrida (030-039) to‘lov turini hisoblash vaqtincha to‘xtatilishi mumkin. Ushbu chora korxonaning barcha xodimlariga bir vaqtning o‘zida qo‘llanilishi kerak.

8.4. 2023- yil 1- maydan mazkur Nizom kuchga kiritilishi munosabati bilan 2021-yil 1-yanvardan amalda bo‘lgan “Farg‘onaazot” AJning “Bir necha kasbda (lavozimda) ishlash, xizmat ko‘rsatish doirasini kengaytirish, ish hajmini ko‘paytirish va vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish uchun xodimlarga qo‘shimcha to‘lovlar to‘g‘risida”gi NIZOM (030 to‘lov turi) o‘z kuchini yo‘qotgan deb hisoblansin.



“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati



“Farg‘onaazot” AJ tarkibiy bo‘linmalari xodimlarining yuqori malakasi va kasbiy o‘sishi uchun ustama haqi to‘lash to‘g‘risida  
(to‘lov turi 060)  
Nizom

Kuchga kirgan sanasi:

2023y. «01» may

Amal qilish muddatining tugashi:

2028y. «01» may



## 1. Umumiy qoidalar

### 1.1. Ushbu Nizom

a) Jamiyatning tarkibiy bo'linmalari xodimlarining malakasini oshirish va kasbiy o'sishini oshirish, shuningdek xodimlarning ishlab chiqarishdagi mehnatini rag'batlantirish maqsadida joriy etilgan.

### 1.2. Tartibga soladi:

a) xodimni "yuqori malaka va kasbiy o'sishi uchun ustama haq" belgilash tartibi (to'lov turi 060, bundan keyin "YuMvaKO`U-060" deb qisqartiriladi);

b) YuMvaKO`U-060 ni hisoblash va tarkibiy bo'linma xodimlari uchun ustama haqini to'lash tartibini;

v) xodimga YuMvaKO`U -060 ni hisoblashni rad etish shartlarini.

### 1.3. Ushbu turdagi qo'shimcha to'lov " YuMvaKO`U -060":

a) malaka komissiyasi tomonidan malaka va kasbiy o'sish darajasi baholanmagan tarkibiy bo'linma xodimlariga tayinlanmaydi;

b) har bir xodim uchun, albatta, majburiy emas.

## 2. Oluvchilar

### 2.1. YuMvaKO`U -060 quyidagi xodimlarga hisoblanadi:

a) korxonada mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida o'z mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi xodimlar;

b) ilk bor mehnat faoliyatini boshlagan, ishga qabul qilingan kundan boshlab, tajriba orttirish uchun sinov muddati tugaganidan keyin mustaqil ishlashga ruhsat olish uchun malaka komissiyasiga imtihon topshirish sharti bilan va malaka toifasiga asosan, ushbu Nizomning ilovasiga muvofiq;

v) malaka komissiyasi tomonidan besh ballik baholash shkalasi bo'yicha tasdiqlangan (yahshi, a'lo) malaka va kasbiy o'sish malaka darajasiga ega bo'lishi;

g) korxonada 6 (olti) oy va undan ortiq uzluksiz ish stajiga ega bo'lishi.

### 2.2. YuMvaKO`U -060 quyidagi xodimlarga hisoblanmaydi:

a) tarkibiy ro'yhatga kirmaydigan xodimlarga;

b) mustaqil ishlashga ruhsati bo'lmagan xodimlarga;

v) malaka komissiyasi imtihonidan o'tolmagan xodimlarga;

g) korxonada 6 (olti) oy va undan kam uzluksiz ish stajiga ega bo'lgan xodimlarga;

d) malaka komissiyasiga imtihon topshirayotganda, malaka darajasini tasdiqlamagan va "qoniqarli" yoki "qoniqarsiz" baho olgan xodimlarga;

e) quyidagi to'lov turlari tadbiiq etilgan xodimlarga:

- shahsiy ustama (to'lov turi 170);

- shahsiy ustama (to'lov turi 171).

### 2.3. YuMvaKO`U-060 bekor qilinishi mumkin bo'lgan omillar:

- texnologik rejimning yuritilishini buzilishi;
- texnologik intizomni buzilishi, standartlar va texnik shartlarga rioya qilmaslik;
- ish joyidagi yo'riqnomalar talablariga rioya qilmaslik;
- ichki mehnat tartib qoidalariga, mehnat intizomiga rioya qilmaslik (sababsiz ishga kelmaslik, kechikish, ish joyidan belgilangan muddatidan oldin ketish; ish joyida 3 soatdan ortiq vaqt davomida bo'lmaslik, ishda mast yoki spirtli ichimlik hidi bilan ishga kelish);
- xavfsizlik texnikasi, mehnatni muhofaza qilish, atrof-muhitni muhofaza qilish, yong'indan himoya qilish, sanoat xavfsizligi va boshqalarga rioya qilmaslik;
- sanitariya-gigiyena me'yorlariga va karantin tadbirlariga rioya qilmaslik;
- biznes-reja bilan tasdiqlangan tarkibiy bo'linmaning ish haqi fondiga rioya qilmaslik (ortiqcha sarflanishi).

### **3. YuMvaKO`U- 060 tadbiriq etish uchun zarur shartlar.**

#### **3.1. YuMvaKO`U- 060 tadbiriq etish uchun zarur shartlar:**

- a) xodim ushbu Nizomning ilovasida belgilangan malaka toifasiga ega bo'lishi;
- b) malaka komissiyalari to'g'risidagi Nizomiga muvofiq xodim mustaqil ishlash huquqiga ega bo'lishi;
- v) xodimning malaka darajasi va malaka komissiyasi tomonidan qayd etilgan kasbiy o'sishi "yaxshi" bahodan past bo'lmasligi.

### **4. YuMvaKO`U- 060-ni belgilashda va hisoblashda rad etish shartlari.**

#### **4.1. Dastlab, malaka komissiyasi, agar xodimda quyidagilar mavjud bo'lsa, YuMvaKO`U -060 o`rnatilishini bayonnomada qayd etish bilan rad etishi mumkin:**

- a) malaka darajasi belgilanganidan past bo'lsa (ushbu Nizomda ilovaga muvofiq);
- b) ushbu Nizomning 2.2-bandi "e" kichik bandiga muvofiq qo'shimcha to'lov turlari.

### **5. Ish o`rinlari ro`yhati.**

#### **5.1. YuMvaKO`U-060 faqat ushbu Nizomning ilovasida ko'rsatilgan shtat birliklariga (tarkibiy bo'linmalarga tegishli) taalluqlidir.**

### **6. YuMvaKO`U-060 ni tadbiriq etish uchun nomzodlarni ko'rib chiqish tartibi.**

6.1. YUMvaKO`U -060 ni tadbiriq etish uchun nomzodlarni ushbu Nizomga va Boshqaruv raisining (ishlab chiqarish, mahalliy lashtirish, sanoatda kooperatsiya aloqalarini kengaytirish bo'yicha) birinchi o`rinbosari tomonidan tasdiqlangan jadvalga asosan xodimning mustaqil ishga kirish uchun bilim sinovi "O'ZKIMYOSANOAT" AJ korxonasi va tashkilotlari xodimlarining xavfsizlik texnikasi bo'yicha RD-003-06 va XT-5 "xodimlariga ko'rsatma berish, o'qitish va bilimlarini sinovdan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi va "Farg'onaazot" AJda "ishlayotganlar uchun xavfsizlik texnikasi" Nizomlarga muvofiq, malaka komissiyasining baholash natijalariga ko'ra, imtihondan so'ng amalga oshiriladi.

6.2. Boshqaruv raisining buyrug'i bilan tayinlangan tegishli malaka komissiyalarining tarkibi "Nizom"da keltirilgan 6.1-bandga muvofiq, tarkibiy bo'linmalar boshlig'i boshchiligidagi bir qator xizmat ko'rsatuvchi mutaxassislardan iborat bo'lishi kerak.

6.3. Ushbu Nizomning 6.2-bandiga muvofiq buyruqni tuzish uchun javobgarlik, tarkibiy bo'linmalarining raislik qiluvchi rahbarlariga yuklatiladi.

## **7. YuMvaKO`U-060 tayinlash tartibi.**

7.1. Tarkibiy bo'linma rahbari, xodimlar bilan ishlash boshqarmasi malakani baholash sektorining "kompyuter sinovlari natijalari" hisobotiga asoslanib, xodim uchun YuM va KO`U-060ni tayinlash to'g'risida Boshqaruv raisi nomiga xizmat xati tayyorlaydi. Malakani baholash sektorining "kompyuter sinovlari natijalari" bo'yicha hisobot xizmat xatiga biriktirilgan bo'lishi kerak.

7.2. Boshqaruv raisi ijobiy qaror chiqargandan so'ng, Hisobotning asl nusxasi bilan xodimga YuM va KO`U-060 ni tayinlash to'g'risidagi xizmat xati, Devonxona tomonidan xizmat xatlarini qayd etish daftariga kiritilgan holda Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limiga topshiriladi.

7.3. Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi, devonxona tomonidan taqdim etilgan xizmat xatlari va Hisobotlar asosida, Boshqaruv raisining (ishlab chiqarish, mahalliy lashtirish, sanoatda kooperatsiya aloqalarini kengaytirish hamda axborot texnologiyalari masalalari bo'yicha) birinchi o'rinbosari, Boshqaruv raisining iqtisod va moliya bo'yicha o'rinbosari, Boshqaruv raisining investitsiyalar va innovatsiyalar bo'yicha o'rinbosari, tarkibiy bo'linmalarining (xizmat) mansubligiga qarab bosh mutahassislar, bosh buxgalter va yuridik bo'limi kelishib buyruq tayorlaydi va rais tomonidan imzolash uchun devonxonaga topshiradi. Buyruqda xodimga nisbatan malakani baholash sektori hisobotiga muvofiq mustaqil ishlashga qabul qilinganligini tasdiqlovchi sana va YuM va KO`U-060 hisoblash davri ko'rsatilishi shart.

7.4. Buyruq Boshqaruv raisi tomonidan imzolanganidan so'ng, devonxona "asliga to'g'ri" degan muhri bilan tasdiqlangan buyruq nusxasini, tarqatiladigan buyruqlarni ro'yhatga olish daftarida qayd etib ijro uchun markazlashtirilgan buxgalteriyaga, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limiga, xodimning ish joyi bo'yicha tarkibiy bo'linmaga topshiradi.

7.5. So'ng, markazlashtirilgan buxgalteriya hodimi, korxonada xodimlarining ish haqini hisoblash dasturida YuMvaKO`U-060 ni hisoblash buyruqga muvofiq xodimga YuMvaKO`U-060 ni to'lash muddatini ko'rsatgan holda, tegishli "bayroq" qo'yadi. Korxonada buyruqi "bayroq"ni belgilash uchun asos hisoblanadi.

7.6. Ta'lim darajasi uchun koeffitsientni belgilash 10.1-bandning uchinchi mezoniga muvofiq, mehnat bo'yicha iqtisodchi (texnik) yoki tarkibiy bo'linmaning mehnatni

tashkil etish bo'yicha muhandisi tarkibiy bo'linma xodimiga, kadrlar tayyorlash va malakasini oshirish bo'limining imzosi bilan tasdiqlangan, o'qishni tugatgan sanasi va ta'lim muassasasining nomi ko'rsatilgan holda, shuningdek ta'lim diplomi egallab turgan lavozimi (kasbi)ga muvofiqligi bo'yicha, markazlashtirilgan buxgalteriyaga malumotnoma beradi.

7.7. Xodim bir tarkibiy bo'linmadan boshqa tarkibiy bo'linmaga yoki tarkibiy bo'linma ichida ish joyi o'zgarganda, markazlashtirilgan buxgalteriya hisobi xodimning ish joyi o'zgartirish kundan boshlab ish haqi dasturida YuMvaKO`U -060 ni hisoblash uchun tegishli "bayroqni" olib tashlaydi. Xodimga YuMvaKO`U-060 ni hisoblash uchun "bayroq" ni qayta tiklash korxonasi buyruqi asosida amalga oshiriladi.

7.8. Mustaqil ishga qabul qilishning amal qilish muddati tugagandan so'ng, imtihon kunidan boshlab YuMvaKO`U-060ni korxonasi xodimlariga ish haqini hisoblash dasturi tomonidan avtomatik ravishda to'xtatiladi. Korxonasi xodimlariga ish haqini hisoblash dasturiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish bo'yicha javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklatiladi.

7.9. Mustaqil ishlash uchun baho olgan ishchilar 6 (olti) oydan so'ng kompyuter sinovlarini qayta topshirish huquqiga ega. Xodimga "qoniqarli" bahodan past baho berilganda unga nisbatan, "Farg'onaazot" AJda amalda bo'lgan lokal va me'yoriy hujjatlarda, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan muddat va choralar qo'llaniladi.

## **8. YuMvaKO`U -060 hisobini bekor qilish tartibi.**

8.1. Xodimning qo'shimcha rag'batlantirish koeffitsientini hisoblashda faqat ushbu Nizomda nazarda tutilgan hollarda bekor qilinishi mumkin (2.3., 15.4.-bandlar).

8.2. 2.3. bandagi ko'rsatilgan omillar tarkibiy bo'linma rahbari (yoki uning o'rinbosarlari) tomonidan aniqlangan taqdirda kasaba uyushma qo'mitasi, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi, mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, atrof-muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish ob'ektlari sanoat xavfsizligi bo'limi bilan birga, boshqaruv raisining birinchi o'rinbosari (ishlab chiqarish, mahalliyashtirish, sanoat va axborot texnologiyalari sohasida kooperatsiya aloqalarini kengaytirish masalalari bo'yicha) yoki boshqaruv raisining tijorat va logistika bo'yicha o'rinbosari bilan kelishilgan holda dalolatnoma tuziladi.

8.3. 2.3. bandagi ko'rsatilgan omillar mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limining yoki mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi, atrof muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish ob'ektlarini sanoat xavfsizligi boshqarmasi ma'sul shaxslari tomonidan aniqlangan taqdirda kasaba uyushma qo'mitasi, tarkibiy bo'linma rahbari (yoki uning o'rinbosarlari) boshqaruvi raisining birinchi o'rinbosari (ishlab chiqarish, mahalliyashtirish, sanoat va axborot texnologiyalari sohasida kooperatsiya aloqalarini kengaytirish masalalari bo'yicha) yoki boshqaruv raisining tijorat va logistika bo'yicha o'rinbosari bilan kelishilgan holda dalolatnoma tuziladi.

8.4. Tarkibiy bo'linma rahbari (yoki uning o'rinbosarlari) dalolatnomani imzolashdan bosh tortgan taqdirda, dalolatnoma tuzish uchun mas'ul shaxslar rad etish to'g'risidagi belgi qo'yiladi va bundan keyin 8.2-bandda ko'rsatilgan boshqa ishtirokchilar bilan kelishilgan holda dalolatnoma rasmiylashtiriladi.

8.5. Nizomning 2.3. bandida ko'rsatilgan omillar aniqlansa YuMvaKO`U-060 hisobini bekor qilish to'g'risida tuzilgan dalolatnoma asosida boshqaruv raisining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

8.6. YuMvaKO`U -060 hisobini bekor qilish muddati Jamiyat boshqaruvi raisi tomonidan belgilanadi.

## **9. YuMvaKO`U -060 miqdorini hisoblash uchun asos**

9.1. Vaqtbay ish haqi to'lanadigan ishchilar uchun YuMvaKO`U -060 miqdorini hisoblash shtat jadvaliga muvofiq lavozim okladi yoki soatlik tarif stavkasidan amalga oshiriladi va hisobot davrida (kalendar oyi) xodim tomonidan ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda xisoblanadi.

9.2. Ishbay asosida ish haqi to'lanadigan ishchilar uchun YuMvaKO`U -060 miqdorini hisoblashda buxgalteriya bo'limi xodimning hisobot davri (kalendar oyi) uchun ishlagan soatlari sonini, hisobot oyining 1 dan 31 kunigacha bo'lgan davr hisobga olinadi.

## **10. YuMvaKO`U -060 ni hisoblash uchun foiz stavkasi.**

10.1. YuMvaKO`U -060 ushbu Nizomga muvofiq Jamiyatning har bir xodimi uchun oylik shakllantiriladigan ma'lumotlar bazasi markazlashtirilgan buxgalteriya bo'limi tomonidan Jamiyat xodimlarining ish haqi komponentlarini hisoblash mustakil ishlashga ruxsat uchun imtixon topshirgandan so'ng, hisobga olish dasturi asosida quyidagi mezonlardan foydalangan xolda avtomatik tarzda hisoblanadi:

### **a) Birinchi baholash mezon (malaka komissiyasining bahosi):**

- "a'lo" baho  $K=0,4$ ;

- "yaxshi" baho  $K=0,2$ .

### **b) Ikkinchi baholash mezon (ish tajribasi):**

- korxonada uzluksiz 5 (besh) yil yoki undan ortiq ish staji, oxirgi lavozim (kasb) bo'yicha bir yil yoki undan ortiq ish staji  $K=0,2$ ;

- korxonada uzluksiz 5 (besh) yildan kam ish staji, oxirgi lavozim (kasb) bo'yicha bir yildan kam ish staji  $K=0$ .

### **v) Uchinchi baholash mezon (ta'lim darajasi):**

- ma'lumoti egallab turgan lavozimiga (kasbi) muvofiqligi  $K=0,2$ ;

- ma'lumoti yo'q (lavozimga (kasbga) mos kelmaydi)  $K=0$ .

10.2. Ikkinchi va uchinchi mezonlar koeffitsienti faqat mustakil ishlashga ruxsat uchun imtixon topshirgandan so'ng, ushbu Nizomning 10.1. bandini birinchi mezoniga muvofiq belgilanadi.

10.3. Uchta baholash mezoniga muvofiq koeffitsientlar yig'indisi (K =) YuMvaKO`U -060 uchun yakuniy hisoblash koeffitsientini beradi.

10.4. Ikkinchi baholash mezoniga muvofiq xodimning oxirgi kasbi bo'yicha ish staji (10.1-band. "b" kichik bandi) quyidagi hollarda uzluksiz hisoblanadi:

- tarkibiy bo'linmaning nomini o'zgartirish (qayta tashkil etish) (shu bilan birga kasb nomi va malaka razryadi o'zgarishsiz qolsa);
- xodimlarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatoriga kiritilayotgan o'zgarishlarga muvofiq kasb (lavozim) nomini o'zgartirilgan taqdirda;
- Ishchi-xodim mazkur tarkibiy bo'linmaning vaqtinchalik shtat jadvalidan doimiy shtat jadvaliga o'tkazilganda (kasb nomi va malaka razryadi o'zgarishsiz qolsa);
- mehnatga haq to'lash shartlari o'zgarish to'g'risida buyruq rasmiylashtirishda, ((vaqtbay, ishbay, differensial ) kasb nomi va malaka razryadi o'zgarishsiz qolsa)).

## 11. YuMvaKO`U -060 hisoblash mexanizmi.

11.1. Vaqtbay ish haqi to'lanadigan ishchilar uchun YuMvaKO`U -060 hisoblash mexanizmi:

### ***tarifchilarga nisbatan:***

[YuMvaKO`U -060 yig'indisi] = [xodimning kalendar oyi uchun ishlagan vaqti] \* [soatlik tarif stavkasi] \* [YuMvaKO`U -060 % stavkasi] \* [xo'jalik hisobi komissiyasining bayonnomasi bilan belgilangan koeffitsient].

### ***okladchilarga nisbatan:***

[YuMvaKO`U -060 yig'indisi] = [oklad] / [hisobot davri (kalendar oyi) uchun rejalashtirilgan vaqt] \* [xodimning kalendar oyi uchun ishlagan vaqti] \* [YuMvaKO`U -060 % stavkasi] \* [xo'jalik hisobi komissiyasining bayonnomasi bilan belgilangan koeffitsient].

## 12. YuMvaKO`U -060 hisoblash.

12.1. YuMvaKO`U -060ni hisoblash buxgalteriya hodimlari tomonidan korxonada bo'yicha xo'jalik hisobidagi topshiriqni bajarish bayonnomasi asosida amalga oshiriladi.

12.2. YuMvaKO`U -060 ni hisoblashda hisobot davrida (kalendar oyi) korxonada bo'yicha xo'jalik topshirig'ini (ishlab chiqarish rejasini) bajarish foizi hisobga olinadi.

a) Korxonada bo'yicha xo'jalik hisobidagi topshiriqni 85% dan 100% va undan yuqori miqdorda bajarilganda, YuMvaKO`U -060 koeffitsienti  $k=1,0$  bilan hisoblanadi.

b) Korxonada bo'yicha xo'jalik hisobidagi topshiriqni 75% dan 85% miqdorda bajarilganda, YuMvaKO`U -060 koeffitsienti  $k=0,75$  bilan hisoblanadi.

v) Korxonada bo'yicha xo'jalik hisobidagi topshiriqni 50% dan 75% miqdorda bajarilganda, YuMvaKO`U -060 koeffitsienti  $k=0,5$  bilan hisoblanadi.

g) Korxonada bo'yicha xo'jalik hisobidagi topshiriqni 50% dan past miqdorda bajarilganda, YuMvaKO`U -060 koeffitsienti hisoblanmaydi.



12.3. Xo'jalik hisobi bo'yicha topshiriqni bajarish bayonnomasi ishlab chiqarish xarajatlarini tahlil qilish, tannarhni qisqartirish va resurslarni tejash boshqarmasi tomonidan taqdim etilgan tahlillar asosida mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi tomonidan ushbu Nizomning 12.2-bandga muvofiq ijroiya apparati a'zolari tomonidan ko'rib chiqish uchun taqdim etadi.

12.4. Tarkibiy bo'linma belgilangan ishlab chiqarish rejasini bajarmagan taqdirda, xo'jalik hisobi komissiyasi tarkibiy bo'linma bo'yicha xo'jalik hisobi topshirig'i (ishlab chiqarish rejasini)ning bajarilish foizini hisobga olish va 12.2-bandga muvofiq koeffitsientni belgilash huquqiga ega

### **13. Javobgarlik.**

13.1. Ushbu Nizomga muvofiq YuMvaKO`U -060ni hisoblash algoritmini to'g'ri qo'llash; YuMvaKO`U -060ni hisoblash uchun ma'lumotlar bazasiga ma'lumot kiritish bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.

13.2. Ushbu Nizomga muvofiq xodimlarga YuMvaKO`U -060 ni joriy etish to'g'risidagi buyruqlarni tayyorlashning to'g'riligi uchun; Boshqaruv ijro apparati a'zolari tomonidan ko'rib chiqilishi va xo'jalik hisobidagi topshiriqning bajarilishi bayonnomasini o'z vaqtida taqdim etish, shuningdek uni buxgalteriya bo'limiga yetkazib berish mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi boshlig'i zimmasiga yuklanadi.

13.3. Malaka komissiyasi bayonnomasini tuzishning to'g'riligi va xodimga YuMvaKO`U-060 ni tayinlash to'g'risidagi xulosa uchun ma'suliyat tarkibiy bo'linma rahbari-komissiya raisi zimmasiga yuklanadi.

13.4. Egallab turgan lavozim (kasb) ning mavjudligi (muvofiqligi) to'g'risidagi ma'lumot uchun ma'suliyat kadrlar tayyorlash va malakasini oshirish bo'limi boshlig'i zimmasiga yuklatiladi.

13.5. Korxonada ko'rsatilgan ish stajiga va oxirgi lavozim (kasb) bo'yicha ish stajiga muvofiqligi to'g'risidagi ma'lumotlar uchun ma'suliyat kadrlar bo'limi boshlig'i zimmasiga yuklanadi.

13.6. YuMvaKO`U-060 ni to'lash to'g'risidagi buyruqlar nusxalarini markazlashtirilgan buxgalteriya bo'limiga, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limiga o'z vaqtida jo'natish uchun ma'suliyat devonxonaga yuklanadi.

13.7. Malumotlarning o'z vaqtida taqdim etilishi va xarajatlar hisobi topshirig'ining bajarilishi uchun ma'suliyat ishlab chiqarish xarajatlarini tahlil qilish, tannarhni qisqartirish va resurslarni tejash boshqarmasi boshlig'i zimmasiga yuklanadi.

### **14. Nizolarni hal qilish mexanizmi**

14.1. YuMvaKO`U-060 ni hisoblash bilan bog'liq nizolar "Farg'onaazot" AJ mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi.

14.2. Nizoli vaziyatlarni hal qilish uchun komissiya xodimning arizasini ko'rib chiqadi va ushbu Nizomga amal qilgan holda tegishli qaror qabul qiladi.

14.3. Ariza devonxonada ro'yxatga olingan kundan boshlab, Komissiya qarori xodimga yozma ravishda 15 kalendar ish kuni ichida taqdim etiladi.

## **15. Yakuniy qoidalar.**

15.1. YuMvaKO`U -060 ni hisoblash jamiyatning xodimlar oldidagi majburiyati emas, balki huquqidir.

15.2. Ushbu Nizomga muvofiq hisoblangan YuMvaKO`U -060 to'lovi;

a) korxonaning ish haqi bo'yicha xarajatlariga ta'aluqli;

b) asosiy ish haqi bilan bir vaqtda to'lanadi ;

v) o'rtacha ish haqini hisoblashda hisobga olinadi.

15.3. Mazkur Nizomga o'zgartirish va qo'shimchalar amaldagi qonun hujjatlariga va korxonaning ichki me'yoriy hujjatlariga kiritilgan o'zgartirishlar asosida, shuningdek korxonaning faoliyati samaradorligi va samaradorlik ko'rsatkichlarini tahlil qilish va qayta ko'rib chiqish natijalari asosida kiritiladi.

15.4. Korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari (zararlilik, muddati o'tgan kreditorlik qarzlari ko'paysa), YuMvaKO`U-060 hisob-kitobi korxonani moliyaviy sog'lomlashtirish davrida to'xtatilishi mumkin. Shuningdek, ushbu chora korxonaning barcha xodimlariga bir vaqtning o'zida qo'llanilishi kerak.

15.5. 2023- yil 1- maydan ushbu Nizom kuchga kiritilishi munosabati bilan, 2022-yil 5-yanvardan amalda bo'lgan, "Jamiyat xodimlariga (tarkibiy bo'linmalar bo'yicha) yuqori malakasi va kasbiy o'sishi uchun ustama haqi to'lash to'g'risida"gi Nizom o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblansin.

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik jamiyati



Ish staji uchun ustama haq to‘lash to‘g‘risida  
(to‘lov turi 102)  
Nizom

Kuchga kirgan sanasi:

2023 y. "01" may

Amal qilish muddatining tugashi:

2028 y. "01" may



## 1. Umumiy qoidalar

### 1.1. Mazkur Nizom

- a) korxonada xodimlar mehnatini mustahkamlash va rag‘batlantirish maqsadida joriy etiladi.
- b) “Farg‘onaazot” AJ (keyingi o‘rinlarda matnda "korxonada" deb yuritiladi) tarkibiy bo‘linmalari xodimlariga ish staji uchun (to‘lov turi 102, keyingi o‘rinlarda matnda “ISU – 102” deb yuritiladi) ustamalarni belgilash va hisoblash jarayonini tartibga soladi.

1.2. Mazkur Nizomda tarkibiy bo‘linma deganda korxonaning tashkiliy tuzilmasida nazarda tutilgan, o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lgan tarkibiy qismi tushuniladi:

- a) nomi;
- b) shtat birliklari soni;
- v) boshliq (raxbar);
- g) belgilangan vazifalar va majburiyatlar;
- d) xodimlarni ishga chiqish jadvallari;
- e) ish vaqtini hisobga olish.

## 2. “ISU - 102” to‘lov turi oluvchilar.

2.1. “ISU - 102” to‘lov turi quyidagi xodimlarga hisoblanadi:

- a) korxonada o‘z mehnat faoliyatini mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida amalga oshiradigan xodimlar, ya‘ni tarkib ro‘yxatidagi xodimlar;
- b) korxonada mehnat faoliyatini birinchi marta, ishga qabul qilingan kundan boshlab olti oylik muddat to‘liq bo‘lgandan so‘ng;
- v) “O‘z kimyo sanoat” AJ tarkibiga kiruvchi boshqa korxonalarda mehnat shartnomasi (kontrakt) yoki mehnat shartnomasi (kontrakt)ga qo‘shimcha kelishuvga muvofiq avvalgi barcha ish staji hisobga olingan tarkib ro‘yxatidagi xodimlar;
- g) Davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexi (shifokorlar, o‘rta va kichik tibbiyot xodimlari, farmatsevtika xodimlari, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 21.12.2005-yildagi 276-sonli “Tibbiyot xodimlari mehnatiga haq to‘lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarorda ko‘rsatib o‘tilgan lavozimlar) tarkibi ro‘yxatidagi xodimlar hamda tibbiyot xodimlar toifasiga kirmaydigan lavozim o‘rinlar;

d) korxonada tarkib ro'yxatidan tashqari kasaba uyushma qo'mitasi xodimlari, agar mazkur xodimlar korxonada avval mehnat faoliyatini amalga oshirgan bo'lsa va ISU-102 hisoblash to'g'risida "Farg'onaazot" AJ Jamoa shartnomasida tomonlarning kelishuvida nazarda tutilgan bo'lsa, "ISU-102" to'lov turi hisoblanadi;

2.2. Korxonada tarkib ro'yxatidan tashqari xodimlarga "ISU – 102" to'lov turi hisoblanmaydi.

2.3. Ichki o'rindosh ishchilar uchun "ISU – 102" to'lov turi asosiy ish joyi bo'yicha hisoblanadi.

### **3. "ISU -102" to'lov turini hisoblash shartlari.**

3.1. "ISU -102" to'lov turini hisoblash uchun xodimlarga quyidagi shartlar talab etiladi:

a) xodim ushbu Nizomning 4-bo'limida nazarda tutilgan kasbi bo'yicha ish stajiga ega bo'lishi.

### **4. Kasbi bo'yicha ish staji.**

4.1. Mazkur Nizomda kasbi bo'yicha ish staji deganda xodimning faoliyat yuritgan sohasidan qat'iy nazar, korxonadagi mehnat faoliyati davomiyligi tushuniladi.

4.2. Kasbi bo'yicha ish staji xodim va ish beruvchi (korxonada) o'rtasida mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzilgan paytdan boshlab hisobga olinadi.

4.3. Kasbi bo'yicha quyidagilar ish stajiga qo'shib hisoblanadi:

a) agar xodim O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safiga muddatli harbiy xizmatga chaqirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilingan bo'lsa va muddatli harbiy xizmatni tugatgandan so'ng, ikki oy muddat ichida xodim korxonaga qaytadan ishga qabul qilinsa, korxonada avvalgi ish staji;

b) korxonaga ishga (qayta) qabul qilingunga qadar mehnat faoliyatini "O'zkimyosanoat" AJ tarkibiga kiruvchi boshqa tashkilotlarda amalga oshirgan xodimning avvalgi ish staji;

v) Davolash-sog'lomlashtirish diagnostika sexi shifokorlari, o'rta va kichik tibbiyot xodimlari, farmatsevtika xodimlarining tibbiyot muassasalaridagi avvalgi ish staji;

4.4. Kasbi bo'yicha ish staji miqdori kompyuter tizimida joriy oyning birinchi kunidan boshlab, "ISU -102" to'lov turi amaldagi foiz stavkasini hisobga olgan holda, xodim tomonidan kalendar oy davomida amalda ishlagan vaqt uchun hisoblanadi.

4.5. Korxonada bilan tuzilgan mehnat shartnomasini (kontrakt) o'z ixtiyoriga ko'ra bekor qilgan xodimlar bilan yangi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda Jamiyat Boshqaruvi ijro apparati tomonidan korxonadagi avvalgi ish staji ko'rib chiqiladi. "Farg'onaazot" AJda avvalgi ish stajini tiklash uchun xodimning shaxsiy arizasi bilan tarkibiy bo'linma rahbarining tavsifiyasi va boshqaruv raisining ijobiy qarori asos bo'ladi. Xodimning "Farg'onaazot" AJda avvalgi ish stajini tiklash to'g'risidagi arizasini ko'rib chiqishda xodimning malakasi, mutaxassisligi, ishbilarmonlik va kasbiy fazilatlarini hamda korxonada kamida 1 yil to'liq ish stajiga ega bo'lishi hisobga olinadi.

4.6. Korxonada avvalgi ish stajini tiklash Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi tomonidan xodimning mehnat shartnomasiga (kontraktga) qo'shimcha kelishuv bilan rasmiylashtiriladi.

4.7. Korxonada mulkini o'g'irlaganlik, mehnat va ishlab chiqarish intizomini buzganlik uchun korxonada bilan tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) sud hukmi bo'yicha bekor qilingan xodimlar bilan yangi mehnat shartnomasini tuzishda, "ISU -102" to'lov turini hisoblashda korxonadagi avvalgi ish staji hisobga olinmaydi.

4.8. Korxonada avvalgi ish stajini tasdiqlash to'g'risidagi ma'lumotnoma Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish holatlarini ko'rsatgan holda Tartib-maxfiy boshqarmasi qarori bilan tayyorlanadi.

4.9. Oliy ta'lim muassasalariga qayta tayyorlash, malakasini oshirish va ikkinchi mutaxassislikka ta'lim olishga uch tomonlama shartnoma asosida qabul qilinganligi munosabati bilan korxonada va xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) bekor qilgan xodimlar bilan yangi mehnat shartnomasini (kontrakt) tuzishda Jamiyat Boshqaruvi ijro apparati tomonidan korxonadagi avvalgi ish staji ko'rib chiqiladi. "Farg'onaazot" AJda avvalgi ish stajini tiklash uchun asos bo'lib, ushbu Nizomning 4.6-bandida ko'rsatilgan talablar qo'yilmagan holda, xodimning shaxsiy arizasi bilan tarkibiy bo'linma rahbarining tavsifiyanomasi va boshqaruv raisining ijobiy qarori asos bo'ladi.

4.10. Oliy ta'lim muassasalariga ta'lim olishga qabul qilinganligi uchun korxonada bilan tuzilgan mehnat shartnomasini (kontrakt) bekor qilgan xodimlarning avvalgi ish stajini tiklashda oliy ta'lim muassasasiga ta'lim olishga kiringunga qadar korxonadagi ish staji hisobga olinadi. Oliy ta'lim muassasasida ta'lim olish davri kasbi bo'yicha ish stajiga qo'shib hisoblanmaydi.

## 5. “ISU -102” to‘lov turini hisoblash tartibi.

5.1. “ISU -102” to‘lov turini hisoblash avtomatik ravishda Jamiyatning har bir xodimi uchun shakllanadigan ma'lumotlar bazasi asosida markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan Jamiyat xodimlarining ish haqi komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi tomonidan amalga oshiriladi.

5.2. Markazlashtirilgan buxgalteriya buxgalteri tomonidan Jamiyat xodimlarining ish haqi komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturida har oyda ma'lumotlar bazasiga quyidagi ma'lumotlarni Jamiyatning har bir xodimi uchun qo‘lda kiritish usuli bilan shakllantiriladi:

a) Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan xodimlar toifasini tayinlash bilan xodimni ishga qabul qilish sanasi ko‘rsatilgan holda taqdim etilgan ishga qabul qilish to‘g‘risidagi buyruq (farmoish) asosida;

b) Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan xodimlar toifasini tayinlash bilan xodimni bir lavozimdan boshqa lavozimga o‘tkazish sanasi ko‘rsatilgan holda boshqa lavozimga o‘tkazish to‘g‘risidagi buyruq (farmoish) asosida;

v) Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limi tomonidan chiqarilgan va Jamiyat devonxonasi tomonidan taqdim etilgan Jamiyat buyrug‘i bilan o‘tkazilgan malaka imtihonlari natijalariga ko‘ra xodimga malaka toifasi berilgan sana asosida;

g) Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limi tomonidan chiqarilgan va Jamiyat devonxonasi tomonidan taqdim etilgan ish haqi miqdorini oshirish to‘g‘risidagi buyruqqa muvofiq xodimlarning lavozim okladlari, soatlik tarif stavkalari o‘zgargan sana asosida;

d) Avvalgi ish stajini hisobga olishda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga (kontrakt) qo‘shimcha kelishuvda ko‘rsatib o‘tilgan sana va muddat asosida;

e) Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan taqdim etilgan mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi buyruq (farmoish) asosida xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini (kontrakt) bekor qilish sanasi.

5.3. Korxonaning tarkibiy bo‘linmalari xodimlariga, shuningdek davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexi tibbiyot xodimlari toifasiga kirmaydigan lavozim o‘rinlariga nisbatan “ISU -102” to‘lov turini hisoblash mazkur Nizom talablariga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

5.4. Davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexi shifokorlari, o‘rta va kichik tibbiyot xodimlari, farmatsevtika xodimlariga nisbatan “ISU -102” to‘lov turini hisoblash quyidagi tartibda amalga oshiriladi:



a) Davolash-sogʻlomlashtirish diagnostika sexi bosh shifokorni tavsiyanomasiga asosan xodimlar bilan ishlash boshqarmasi markazlashtirilgan buxgalteriyaga xodimning “tibbiyot muassasalarida xodimning barcha mehnat faoliyatini amalga oshirganligi toʻgʻrisida” gi mehnat daftarchasidan koʻchirma taqdim etadi.

b) Tibbiyot xodimining mehnat daftarchasidan koʻchirmada xodimning avvalgi tibbiyot muassasalarida ishlagan davri, shuningdek, xodimning “Fargʻonaazot” AJ bilan mehnat shartnomasi (kontrakti) tuzilgan sanasi koʻrsatilgan boʻlishi shart.

v) Markazlashtirilgan buxgalteriya buxgalteri tibbiyot xodimiga nisbatan ish haqi komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturida xodimning avvalgi tibbiyot muassasalarida ishlagan davrini va “Fargʻonaazot” AJ bilan mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzilgan sanani qoʻlda kiritish orqali, “ISU -102” toʻlov turini hisoblash toʻgʻrisida tegishli belgini oʻrnatadi.

5.5. Korxonada tarkib roʻyxatidan tashqari kasaba uyushma qoʻmitasi xodimlariga nisbatan, “ISU-102” toʻlov turini hisoblash quyidagi tartibda amalga oshiriladi:

a) Kasaba uyushma qoʻmitasi raisi tavsiyanomasiga asosan xodimlar bilan ishlash boshqarmasi markazlashtirilgan buxgalteriyaga xodimlarning mehnat daftarchalaridan koʻchirma taqdim etadi.

b) Kasaba uyushma qoʻmitasi xodimining mehnat daftarchasidan koʻchirmada xodimning «Fargʻonaazot” AJda ishlagan davri, shuningdek xodimning kasaba uyushma qoʻmitasi bilan mehnat shartnomasi (kontrakti) tuzilgan sanasi koʻrsatilgan boʻlishi shart.

v) Markazlashtirilgan buxgalteriya buxgalteri kasaba uyushma qoʻmitasi xodimiga nisbatan ish haqi komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturida xodimning “Fargʻonaazot”AJda ishlagan davri va “Fargʻonaazot” AJ kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzilgan sanani qoʻlda kiritish orqali, “ISU -102” toʻlov turini hisoblash toʻgʻrisida tegishli belgini oʻrnatadi.

## **6. “ISU -102” toʻlov turini miqdorini hisoblash uchun asos.**

6.1. Vaqtbay ish haqi toʻlanadigan xodimlar uchun “ISU -102” toʻlov turi miqdorini hisoblash shtat jadvaliga muvofiq lavozim okladi yoki soatlik tarif stavkasi asosida va xodimning hisobot davrida (kalendar oyida) ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda amalga oshiriladi.

6.2. Vaqtbay ish haqi toʻlanadigan xodimlar uchun “ISU -102” toʻlov turi miqdorini hisoblash, Ish beruvchi va xodim oʻrtasida tomonlarning kelishuvi boʻyicha mehnat shartnomasini (kontrakt), shuningdek mehnat shartnomasi (kontrakt)ga qoʻshimcha kelishuv tuzishda kelishib olinishi mumkin.

6.3. Ishbay ish haqi toʻlanadigan xodimlar uchun “ISU -102” toʻlov turi miqdorini hisoblash, hisobot davri (kalendar oyi) da xodim ishlagan soatlar yigʻindisini, yuritilgan tabel jadvali asosida buxgalter tomonidan hisobga olinadi. “ISU -102” toʻlov turi miqdorini hisoblash

uchun ish haqi komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturining maxsus modulida (hisobot oyining 1-kunidan 31-kunigacha bo‘lgan davrdagi yig‘indi) ushbu ko‘rsatkichlarni qo‘lda kiritish usuli bilan shakllantiriladi.

### 7. “ISU -102” to‘lov turini hisoblash uchun foiz stavkalar.

7.1. “ISU -102” to‘lov turini quyidagi tartibda foiz stavkasini qo‘llash orqali hisoblanadi

Korxonadagi ish staji	Foiz stavkasi
6 oydan ortiq va 1 yilgacha, shu jumladan to‘liq 1 yil	10%
1 yil va 1 oydan boshlab 3 yilgacha, shu jumladan to‘liq 3 yil	25%
3 yil va 1 oydan boshlab 5 yilgacha, shu jumladan to‘liq 5 yil	35%
5 yil va 1 oydan boshlab 8 yilgacha, shu jumladan to‘liq 8 yil	42%
8 yil va 1 oydan boshlab 11 yilgacha, shu jumladan to‘liq 11 yil	47%
11 yil va 1 oydan boshlab 15 yilgacha, shu jumladan to‘liq 15 yil	52%
15 yil va 1 oydan boshlab 20 yilgacha, shu jumladan to‘liq 20 yil	60%
20 yil va 1 oydan boshlab 25 yilgacha, shu jumladan to‘liq 25 yil	65%
25 yil va 1 oydan boshlab 30 yilgacha, shu jumladan to‘liq 30 yil	70%
30 yil va 1 oydan boshlab	75%

7.2. Davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexi tibbiyot muassasasi xodimlari (shifokorlar, o‘rta va kichik tibbiyot xodimlari, farmatsevtika xodimlari, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 21.12.2005-yildagi 276-sonli “Tibbiyot xodimlari mehnatiga haq to‘lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarorda ko‘rsatib o‘tilgan lavozimlar) uchun “ISU-102” quyidagi tartibda foiz stavkasini qo‘llash orqali hisoblanadi.

Korxonadagi ish staji	Foiz stavkasi
5 yil va 1 oydan boshlab 10 yilgacha, shu jumladan to‘liq 10 yil	5%
10 yil va 1 oydan boshlab 15 yilgacha, shu jumladan to‘liq 15 yil	10%
15 yil va 1 oydan boshlab 20 yilgacha, shu jumladan to‘liq 20 yil	15%
20 yil va 1 oydan boshlab	20%

### 8. “ISU -102” to‘lov turini hisoblash mexanizmi.

8.1. “ISU -102” to‘lov turini hisoblash mexanizmi vaqtbay ish haqi to‘lanadigan xodimlar uchun:

a) tariflar bo‘yicha:

[ISU-102 miqdori] = [ ishchilarning kalendar oyida ishlagan vaqti ] \*[vaqtbay soatlik tarif stavka]\* [ISU-102 % stavkasi].

b) okladlar bo'yicha:

[ISU-102 miqdori] = [ lavozi okladi ]\*[xodimlarning hisobot davrida (kalendar oyida)gi haqiqiy ishlagan vaqti]\* [ISU-102 % stavkasi].

8.2. Ishbay ish haqi to'lanadigan xodimlar uchun "ISU-102" miqdorini hisoblash mexanizmi;

[ISU-102 miqdori] = [ hisobot oyining 1-sanasi dan 31-sanasi gacha bo'lgan davr uchun tabelga muvofiq ishlangan soatlar yig'indisi]\*[ vaqtbay soatlik tarif stavkasi]\* [ISU-102 % stavkasi].

## **9. Javobgarlik.**

9.1. Mazkur Nizomga muvofiq "ISU-102" hisoblash algoritmini to'g'ri qo'llanilishi uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklatiladi.

9.2. Mazkur Nizomga muvofiq "ISU-102" to'lov turini hisoblab chiqarish va hisoblashda har bir xodimning ma'lumotlar bazasini to'g'ri shakllantirilishi uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.

## **10. Nizoli vaziyatlarni hal etish mexanizmi.**

10.1. "ISU-102" to'lov turini hisoblash bilan bog'liq nizolar «Farg'onaazot» AJning mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi.

10.2. Nizoli vaziyatlarni hal etish uchun komissiya xodim tomonidan kelib tushgan arizani ko'rib chiqadi va ushbu Nizomga muvofiq tegishli qaror qabul qiladi.

10.3. Ariza devonxonada ro'yxatdan o'tkazilgan sanadan boshlab, Komissiya qarori 15 kalendar ish kuni mobaynida yozma shaklda xodimga taqdim etiladi.

## **11. Yakuniy qoidalar.**

11.1. Mazkur Nizomga muvofiq hisoblangan "ISU-102" to'lov turi:

- a) korxonaning mehnat xarajatlariga ta'luqli.
- b) asosiy ish haqi bilan bir vaqtda to'lanadi.
- v) o'rtacha ish haqi hisoblashda hisobga olinadi.

11.2. Mazkur Nizomga o'zgartirish va qo'shimchalar amaldagi qonun hujjatlariga va korxonaning ichki me'yoriy hujjatlariga kiritilgan o'zgartirishlar, shuningdek korxonaning faoliyati va samaradorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish va qayta ko'rib chiqish natijalari asosida kiritiladi.

11.3. Korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari barqaror bo'lmagan (rentabellik darajasi pasaysa, korxonaning muddati o'tgan kreditorlik qarzlari ortsa) holatlarda, korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlarini moliyaviy sog'lomlashtirish davrida "ISU-102" to'lov turini hisoblash vaqtincha to'xtatilishi mumkin.

11.4. Mazkur chora korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlarini moliyaviy sog'lomlashtirish davrida barcha xodimlariga nisbatan bir vaqtning o'zida qo'llanilishi kerak.

11.5. 2023-yil 1-maydan Mazkur Nizom kuchga kiritilishi munosabati bilan 2021-yil 1-yanvardan amalda bo'lgan "Farg'onaazot" AJning "Ish staji uchun ustama haq hisoblash to'g'risida" ("ISU-102" to'lov turi)gi Nizom o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblanadi.

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati

KELISHILDI

“Farg‘onaazot” AJ  
Boshqaruvi Raisi  
I.R.Abduvoxidov  
2023-y. “18” oy



TASDIQLAYMAN

“Farg‘onaazot” AJ  
Boshqaruvi Raisi  
D.E.Mannonov  
2023-y. “18” oy



“Farg‘onaazot” AJning tarkibiy bo‘linmalari  
muhandis-texnik ishchilariga nisbatan lavozim okladiga qo‘shimcha  
rag‘batlantirish to‘g‘risida”gi (170 to‘lov turi)

NIZOM

Kuchga kirgan sana:

2023-yil “01” may

Amal qilish muddati:

2028-yil “01” may



## 1. Umumiy nizom

### 1.1. Ushbu Nizom reglamenti:

a) “Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyati (keyingi o‘rinlarda – “korxon”) moliyaviy holatiga ta‘sir etuvchi texnik va hisobot hujjatlarini yuritish, texnologik asbob-uskunalarining holatiga texnologik jarayonni malakali yuritilishi va ma‘ulligini oshirish uchun, tarkibiy bo‘linmalarining muhandis-texnik xodimlarini qo‘shimcha moddiy rag‘batlantirish mexanizmi;

b) tarkibiy bo‘linmalar muhandis-texnik ishchilariga nisbatan lavozim okladiga qo‘shimcha haq hisoblash to‘g‘risidagi to‘lov turi 170 (keyingi o‘rinlarda shaxsiy ustama “ShU-170” deb yuritiladi.)

### 1.2. Ushbu Nizom quyidagi maqsadda kiritiladi:

a) bajarilgan ishlarga ma‘suliyatni kuchaytirish;

b) korxonadagi tarkibiy bo‘linmaning toifasi, ishchi-xodimlari ma‘lumoti darajasi va korxonadagi ish tajribasi bo‘yicha korxon ishchilarining malakali mehnatini rag‘batlantirish;

c) xodimlarning o‘z manfaatlari yo‘lida korrupsiya va boshqa noqonuniy xatti-harakatlarga yo‘l qo‘yish havfini kamaytirish.

### 1.3. Ushbu Nizom quyidagi (to‘lov turi ShU–170) ishchi-xodimllarga nisbatan qo‘llaniladi:

Muhandis-texnik xodimlar bu:

— tarkibiy bo‘linmaning shtat jadvaliga muvofiq malaka razryadidan past bo‘lmagan boshqaruv xodimlari (bo‘lim, smena boshlig‘i (turli yo‘nalishlar));

— “Farg‘onaazot” AJ mutaxassislar (energetik, mexanik, elektromontyor, sozlash mexanigi, issiqlik muhandisi, mutaxassis, muhandis, buxgalter, arxivchi (turli yo‘nalishda), yuridik maslahatchi, yuridik maslahatchi yordamchisi, muharrir, korrektor, muxbir, katta dispetcher, operativ tarzda dispetcher, iqtisodchi, (turli yo‘nalishda), agronom, shuningdek, mutaxassis, hisobchi, metodist (turli yo‘nalishda) kasaba uyushma qo‘mitasi a‘zolari;

— Tarkibiy bo‘linmalarining shtat jadvali bo‘yicha 8 (sakkizinchi) malaka razryadidan past bo‘lmagan (punkt, bo‘linma starshinalari, usta, katta usta (turli yo‘nalishda)) ishlab chiqarish xodimlari;

— Tarkibiy bo‘linmalarining shtat jadvali bo‘yicha 7 (yettinchi) malaka razryadidan past bo‘lmagan texnik xodimlar (barcha yo‘nalishda).

Korxonada ma‘muriy funktsiyalarga ega bo‘lgan, moliyaviy va moddiy ma‘suliyatga ega bo‘lgan xodimlarni, ishlab chiqarish jarayonini tashkil etish va boshqarishni amalga oshirish tasdiqlangan lavozim yo‘riqnomasiga va korxonaning ichki tartib qoidalariga asosan, shuningdek ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq amalga oshiriladi.

### 1.4. Ushbu Nizomda tarkibiy bo‘linma atamasi korxonaning tashkiliy tuzilmasida nazarda tutilgan, o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lgan tarkibiy qismi tushuniladi:

a) nomlanishi;

- b) shtat bo'yicha xodimlar soni;
- c) rahbar (boshliq);
- d) belgilangan vazifa va majburiyatlar;
- e) ishchilarni ishga chiqish jadvali;
- f) ish vaqtini hisobga olish.

1.5. Ushbu Nizomda tarkibiy bo'linmalar quyidagilarga bo'linadi:

- a) asosiy texnologik sexlar korxonaning tarkibiy bo'linmalari bo'lib, o'z faoliyatini asosiy turdagi mahsulotlar – mineral o'g'itlar, defoliantlarni ishlab chiqarish bo'yicha amalga oshiruvchi yirik ishlab chiqarish hisoblanadi;
- b) yordamchi texnologik sexlar - asosiy turdagi mahsulotlarni ishlab chiqarish bilan bog'liq, yordamchi mahsulotlar ishlab chiqarish bo'yicha o'z faoliyatini amalga oshiradigan korxonaning tarkibiy bo'linmalari;
- c) xizmat ko'rsatish sexlari - bu korxonaning xizmat ko'rsatish sohasida o'z faoliyatini amalga oshiradigan, mahsulot tayyorlash bo'yicha xizmatlar ko'rsatadigan tarkibiy bo'linmalari.
  - mexanikaviy jihozlarni ta'mirlash;
  - elektr jihozlarini ta'mirlash;
  - NO'A va A va TJAB tekshirish va ta'mirlash;
  - uskunalar uchun ehtiyot qismlar va butlovchi qismlarni ishlab chiqarish;
  - yuklarni temir yo'l va transport vositalarida tashish;
  - tashiladigan tovarlarni omborga joylashtirish va saqlash;
  - xizmat ko'rsatish sohasida xizmat ko'rsatishning boshqa turlari.

1.6. Ushbu Nizomga muvofiq jamiyatning quyidagi tarkibiy bo'linmalari asosiy texnologik sexlar toifasiga kiradi:

- Ammiak ishlab chiqarish sexi (Ammiak-3);
- Konsentirlanmagan nitrat kislotasi ishlab chiqarish sexi (AK-72M);
- Ammiakli selitra ishlab chiqarish sexi (AS-72M);
- Karbamid ishlab chiqarish sexi;
- Xlorat magniy defolianti sexi (XMD);
- Idoraviy xarbiylashtirilgan qo'riqlash xizmati.

1.7. Ushbu Nizomga muvofiq jamiyatning quyidagi tarkibiy bo'linmalari yordamchi texnologik sexlar toifasiga kiradi:

- havoni ajratish sexi;
- bug'-qozon sexi;
- iste'mol sodasini ishlab chiqarish, sanoat oqava suvlarini neytrallash va tozalash sexi;
- elektr ta'minot sexi;
- suv-bug' taqsimoti va sanoat oqava suvlari sexi;
- tashqi suv ta'minoti sexi;
- polietilen qoplar ishlab chiqarish sexi.

1.8. Ushbu Nizomga muvofiq jamiyatning quyidagi tarkibiy bo'linmalari xizmat ko'rsatish sexlari toifasiga kiritiladi:



- jixozlarni markazlashtirilgan ta'mirlash sexi (JMT);
- elektr jixozlarni markazlashtirilgan ta'mirlash sexi (EJMT);
- mexanikaviy ta'mirlash sexi (MTS);
- qurilish ta'mirlash sexi (QTS);
- nazorat o'lchov asboblari va avtomatika sexi (NO'A va A);
- aloqa sexi;
- metall parchalarini tayyorlash va topshirish sexi;
- avtotransport sexi;
- temir yo'li sexi;
- yuklarni jo'natish uchastkasi;
- 1-2-son sanoat maydoni omborlar kompleksi;
- qutqaruv otryadi;
- markaziy kimyo laboratoriyasi;
- asosiy texnologik sexlarning uskunalarni diagnostika qilish va sifat nazorati, stanokdagi ishlarni mexanik sinovi va sifat nazorati uchastkasi;
- texnologik uskuna va quvrlarni ta'mirlash va montaj qilishda yuk ko'tarish ishlarini olib borish uchastkasi;
- maishiy konditsionerlarni ta'mirlash va xizmat ko'rsatish uchastkasi;
- rangli bosmaxona uchastkasi;
- sifat nazorati va standartlarga rioya qilish bo'limi;
- xo'jalik sexi;
- sanitar laboratoriyasi;
- kimyoviy himoyalash bo'yicha maxsus ishlar uchastkasi.

Ushbu Nizomning 1-bandiga muvofiq tarkibiy bo'linmalarning muhandis-texnik xodimlari guruhlariga taqsimlangan.

## **2. Hisoblash va hisoblashni bekor qilish tartibi (170-to'lov turi)**

2.1. Ushbu Nizomning 1-ilovasiga muvofiq ShU-170 to'lov turini hisoblash, korxonada 6 (olti) oylik uzluksiz ish stajidan boshlab korxonaning muhandis-texnik xodimlari uchun ish haqini shakllantiriladigan ma'lumotlar bazasi asosida markazlashtirilgan buxgalteriya bo'limi tomonidan hisoblash dasturi orqali avtomatik ravishda amalga oshiradi.

2.2. Jamiyat xodimlarining ish haqining komponentini hisobga olish va hisob-kitob qilish dasturida markazlashtirilgan buxgalteriya bo'limi hisobchisi har oy Jamiyatning har bir xodimi bo'yicha ma'lumotlar bazasiga quyidagi ma'lumotlarni qo'lda kiritish orqali ma'lumotlar bazasini shakllantirishni amalga oshiradi:

a) Xodimning ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq (farmoyish) asosida xodimlar toifasini belgilash bilan ishlashga qabul qilingan sanasi xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan taqdim etiladi;

b) boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi buyruq (farmoyish) asosida xodimlar toifasi tayinlangan holda xodimni egallab turgan lavozimidan boshqa lavozimga o'tkazish sanasi xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan taqdim etiladi;

c) mustaqil ishlashga ruxsat yoki malaka komissiyasining bahosi (a'lo, yaxshi) bilan xodimga malaka toifasi berilgan sana. Malaka imtihonlari natijalariga ko'ra, bo'limlar, xizmatlar, markazlar va sexlar xodimlariga nisbatan, mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik, atrof-muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish obyektlarining sanoat xavfsizligi bo'limi rahbarining imzosi bilan tasdiqlangan ma'lumotlar asosida.

d) jamiyatda lavozim okladlari soatlik ish haqi stavkalari o'zgarganlik to'g'risidagi buyruq mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi tomonidan chiqarilib devonxonaga taqdim etiladi;

e) mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruq (farmoyish) asosida ishchi-xodim bilan mehnat shartnomasi (kontrakt) bekor qilingan sana xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan taqdim etiladi.

2.3. Muhandis-texnik xodimlarga nisbatan ShU-170 to'lov turi bo'yicha qo'shimcha haq hisoblanayotgan davrda quyidagi to'lov turlari bo'yicha hisob-kitoblar amalga oshirilmaydi:

- xodimlarning yuqori malakali va kasbiy o'sishi uchun (060-to'lov turi);
- shaxsiy ustama (171-to'lov turi).

2.4. O'zbekiston Respublikasining amaldagi mehnat qonunchiligiga muvofiq, korxonadagi (ShU-170 to'lov turi) muhandis-texnik xodimlarni ish vaqtidan tashqari (180 to'lov turi) va dam olish kunlari (181-to'lov turi) ishga jalb qilish va qo'shimcha haq to'lash buyruq asosida amalga oshiriladi.

2.5. ShU-170 to'lov turini bekor qilish uchun asos bo'ladigan omillar:

- texnologik rejimni buzish;
- texnologik intizomni buzish, standartlar va texnik shartlarga rioya qilmaslik;
- ish joyidagi yo'riqnomaning talablarini bajarmaslik;
- ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya qilmaslik (sababsiz ishga kelmaslik, kechikish, ishdan erta chiqib ketish, ish joyida 3 soatdan ortiq vaqt bo'lmaslik, mast holatda yoki spirtli ichimlikning hidi kelgan holda ishga kelish);
- texnika xavfsizligi, mehnatni muhofaza qilish, atrof-muhitni muhofaza qilish, yong'indan himoya qilish, sanoat xavfsizligi va boshqalarga rioya qilmaslik;
- sanitariya-gigiyena normalari va karantin choralari rioya qilmaslik;
- biznes-reja bilan tasdiqlangan tarkibiy bo'linmaning ish haqi fondiga rioya qilmaslik (ortiqcha sarflanishi);
- sex xarajatlarining tasdiqlangan smetasiga rioya qilmaslik (ortiqcha sarflanishi);
- qora va rangli metallarning parchalari, chiqindilarini qayta ishlash va yetkazib berish bo'yicha topshiriqni bajarmaganlik.

2.6. Tarkibiy bo'linmalarning mustaqil ishlashga ruxsat berilmagan ishchi-xodimlariga ShU-170 to'lov turini qo'llash mumkin emas.

### **3. ShU-170 to'lov turini hisoblash bazasi.**

3.1. Vaqtbay ish sharoitida ishlaydigan muhandis-texnik xodimlar uchun ShU-170 to'lov turi qiymatini hisoblash shtat jadvaliga muvofiq lavozim okladi asosida amalga oshiriladi va mutanosib ravishda xodimning hisobot davri (kalendar oyi) uchun ishlagan vaqtiga bog'liq.

### **4. ShU-170 to'lov turi hisoblash mexanizmi.**

4.1. Vaqtbay ish haqi bo'lgan xodimlar uchun ShU-170 to'lov turini hisoblash mexanizmi:

#### ***Ish haqiga nisbatan:***

[Summa ShU-170] = [oklad] / [hisobot davri uchun rejalashtirilgan vaqt (kalendar oyi)] \* [xodimning kalendar oyi uchun ishlagan vaqti] \* [(yakuniy koeffitsient k ShU-170)] \* [xo'jalik hisob komissiyasi bayonnomasi bilan belgilangan koeffitsient].

### **5. ShU-170 to'lov turini hisoblash.**

5.1. Xodimlarga ShU-170 to'lov turini hisoblashda markazlashtirilgan buxgalteriya bo'limi tomonidan korxonada xo'jalik topshirig'ini (ishlab chiqarish rejasini) bajarish foizini hisobga olgan holda tuzilgan bayonnomaga asosan amalga oshiriladi.

5.2. ShU-170 to'lov turini hisoblashda hisobot davrida (kalendar oyi) korxonada bo'yicha xo'jalik topshirig'ini bajarilishi foizlar hisobida aniqlanadi:

- a) korxonada tomonidan xo'jalik hisobidagi topshiriqni 85% dan 100% va undan yuqori miqdorda bajarilganda, ShU-170 koeffitsienti  $k=1,0$  bilan hisoblanadi;
- b) korxonada tomonidan xo'jalik hisobidagi topshiriqni 75% dan 85% miqdorda bajarilganda, ShU-170 koeffitsienti  $k=0,75$  bilan hisoblanadi;
- c) korxonada tomonidan xo'jalik hisobidagi topshiriqni 50% dan 75% miqdorda bajarilganda, ShU-170 koeffitsienti  $k=0,5$  bilan hisoblanadi;
- d) korxonada tomonidan xo'jalik hisobidagi topshiriqni 50% dan past miqdorda bajarilganda, ShU-170 koeffitsienti hisoblanmaydi;

5.3. Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi ishlab chiqarish xarajatlarni tahlil qilish, tannarhni qisqartirish va resurslarni tejash boshqarmasi tomonidan taqdim etilgan tahlillar asosida, xo'jalik hisobidagi topshiriqning bajarilish bayonnomasini ijroya apparati a'zolari tomonidan ko'rib chiqish uchun taqdim etadi.

### **6. ShU-170 to'lov turi hisobini bekor qilish tartibi.**

6.1. Tarkibiy bo'linmaning muhandis-texnik xodimi ShU-170 to'lov turini hisoblanishida faqat ushbu Nizomning 2.5. va 9.4. bandida nazarda tutilgan hollarda bekor qilinishi mumkin.

6.2. Ushbu Nizomning 2.5.bandida ko'rsatilgan omillar aniqlangan taqdirda, Boshqaruv raisining ishlab chiqarish, mahalliyashtirish, sanoatda kooperatsiya aloqalarini kengaytirish bo'yicha birinchi o'rinbosari (keyingi o'rinlarda - Boshqaruv raisining birinchi o'rinbosari), Boshqaruv raisining iqtisod va moliya bo'yicha o'rinbosari yoki Boshqaruv raisining investitsiyalar va innovatsiyalar bo'yicha o'rinbosari, Kasaba uyushmasi qo'mitasi, Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi (keyingi o'rinlarda MTE va IHB), mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik, atrof-muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish obyektlarining sanoat xavfsizligi boshqarmasi (keyingi o'rinlarda - MM, XT, AMM va XICHO SX) bilan kelishilgan holda dalolatnoma tuziladi.

6.3. Tarkibiy bo'linma rahbari (yoki uning o'rinbosarlari) dalolatnomani imzolashdan bosh tortgan taqdirda, dalolatnoma tuzish uchun mas'ul shaxslar (MTE va IHB yoki MM, XT, AMM va XICHO SX boshqarmasi) rad etish to'g'risidagi belgini qo'yadi va bundan keyin 6.2.bandda ko'rsatilgan boshqa ishtrokchilar bilan kelishilgan holda dalolatnoma rasmiylashtiriladi.

6.4. Ushbu nizomning 2.5.bandida ko'rsatilgan omillar aniqlanganda ustama ShU-170 hisoblashni bekor qilish, tuzilgan dalolatnoma asosida, boshqaruv raisining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

6.5. ShU-170 to'lov turini hisoblashni bekor qilish muddati Jamiyat boshqaruvi raisi tomonidan belgilanadi.

## **7. Javobgarlik**

7.1. ShU-170 to'lov turini hisoblash algoritmi ushbu Nizomga muvofiq to'g'ri qo'llanilishi, 170-to'lov turini hisoblash uchun ma'lumotlar bazasiga ma'lumot kiritish uchun bosh buxgalter zimmasiga yuklatiladi.

7.2. Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi boshlig'i ishchi-xodimlarning ma'lumot darajasi bo'yicha markazlashtirilgan buxgalteriyaga o'z vaqtida ma'lumot taqdim etishga mas'uldir.

7.3. Malakalarni baholash komissiyaning baholari (a'lo, yaxshi), mustaqil ishlashga ruxsat berilgan sana, malaka komissiyasining imtixon natijalari va protokolining amal qilish muddatini yoki xodimlarga malaka razryadini berish, o'tkaziladigan malaka imtihonlari natijalariga muvofiq, mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi, atrof-muhitni muhofaza qilish va xavfli ishlab chiqarish obyektlarining sanoat xavfsizligi boshqarmasi boshlig'i markazlashtirilgan buxgalteriyaga o'z vaqtida ma'lumotlarni taqdim etishga mas'uldir.

7.4. Malumotlarning o'z vaqtida taqdim etilishi va xo'jalik hisobi topshirig'ining bajarilishi ishlab chiqarish xarajatlarini tahlil qilish, tannarhni qisqartirish va resurslarni tejash boshqarmasi boshlig'i zimmasiga yuklatiladi.

7.5. Jamiyat boshqaruvning ijro apparati a'zolari tomonidan ko'rib chiqish uchun xo'jalik xisobidagi topshiriqni bajarish bayonnomasini o'z vaqtida taqdim etish, shuningdek markazlashtirilgan buxgalteriyaga yetkazib berish MTEva IHB boshlig'i zimmasiga yuklatiladi.

## **8. Nizolarni hal qilish mexanizmi**

8.1. ShU-170 to'lov turini hisoblash bilan bog'liq nizolar "Farg'onaazot" AJ mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi;

8.2. Nizoli vaziyatlarni hal qilish uchun komissiya xodimning arizasini ko'rib chiqadi va ushbu Nizomga amal qilgan holda tegishli qaror qabul qiladi;

8.3. Ariza devonxonada ro'yxatga olingan kundan boshlab, Komissiya qarori xodimga yozma ravishda 15 kalendar ish kuni ichida taqdim etiladi.

## **9. Yakuniy qoidalar**

9.1. ShU-170 to'lov turini hisoblash jamiyatning ishchi-xodimlari oldidagi majburiyati emas, balki huquqidir.

9.2. Ushbu Nizomga muvofiq hisoblangan ShU-170 to'lovi:

- a) korxonaning ish haqi bo'yicha xarajatlarga ta'aluqli;
- b) asosiy ish haqi bilan bir vaqtda to'lanadi;
- c) o'rtacha ish haqini hisoblashda hisobga olinadi.

9.3. Mazkur Nizomga muvofiq, amaldagi qonun hujjatlariga va korxonaning ichki me'yoriy hujjatlariga hamda, tarkibiy bo'linmalar va korxonaning samaradorligi va samaradorlik ko'rsatkichlarini tahlil qilish va qayta ko'rib chiqish natijalari asosida o'zgartirish va qo'shimchalar kiritiladi.

9.4. Korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari (muddati o'tgan kreditorlik qarzdorliklari oshsa) korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari moliyaviy sog'lomlashtirish davrida ShU-170 to'lov turini xisoblash vaqtincha to'xtatib turilishi mumkin. Ushbu chora korxonaning barcha xodimlariga bir vaqtning o'zida qo'llanilishi kerak.

9.5. 2023- yil 1- maydan ushbu Nizom kuchga kiritilishi munosabati bilan, 2022-yil 5-yanvardan amalda bo'lgan, 170-to'lov turi "shaxsiy ustamalarni hisoblash to'g'risida"gi Nizom o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblansin.

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati



KELISHILDI

“Farg‘onaazot” AJ  
Kasaba uyushmasi Raisi  
I.R.Abduvoxidov

2023-yil 18 may



TASDIQLAYMAN

“Farg‘onaazot” AJ  
Boshqaruv Raisi  
D.E.Mannonov

2023-yil 18 may

“Farg‘onaazot” AJning tarkibiy bo‘linmalari

rahbarlariga nisbatan lavozim okladiga qo‘shimcha rag‘batlantirish

to‘g‘risida”gi (171 to‘lov turi)

NIZOM

Kuchga kirgan sana: 2023-yil “01” may.

Amal qilish muddati: 2028-yil “01” may.



## 1. Umumiy nizom

### 1.1. Ushbu Nizom reglamenti:

a) “Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyatining (keyingi o‘rinlarda – “korxon”) texnik va moliyaviy holatiga ta‘sir ko‘rsatuvchi va javobgar bo‘lgan tarkibiy bo‘linmalar rahbarlarini, shu jumladan ularning o‘rinbosarlarini qo‘shimcha moddiy rag‘batlantirish mexanizmi, ularning korrupsion va boshqa noqonuniy xatti-harakatlarga yo‘l qo‘yish havfini kamaytirish;

b) tarkibiy bo‘linmalarning rahbarlarini, shu jumladan ularning o‘rinbosarlarini, lovozim okladiga qo‘shimcha haq hisoblash to‘g‘risidagi 171-to‘lov turi (keyingi o‘rinlarda Shaxsiy Ustama “ShU-171” deb yuritiladi).

### 1.2. “ShU-171” Nizom quyidagi shartlarda qo‘llaniladi:

a) “Tarkibiy bo‘linma rahbari” – ma‘muriy funksiyalarga ega bo‘lgan, unga bo‘ysunadigan xodimlar (tarkibiy bo‘linma ishchilari) uchun buyruq berishga vakolatli korxon xodimi. Shuningdek, tovar xomashyo qiymatlari, energiya resurslar va ularning sarflanishi ustidan nazorat qiluvchi mas‘ul shaxs;

b) “Tarkibiy bo‘linma boshlig‘i o‘rinbosari” – ma‘muriy funksiyalarga ega bo‘lgan, unga bo‘ysunadigan xodimlar (tarkibiy bo‘linma xodimlari, tarkibiy bo‘linma tashkiliy tuzilmasiga qarab) uchun buyruq berishga vakolatli korxon xodimi. Shuningdek, faoliyat sohasiga qarab uzluksiz texnologik jarayonning ta‘minlanishini, ta‘mirlash-tiklash ishlarining o‘z vaqtida va sifatli bajarilishini nazorat qilish, TJ ABT texnologik jihozlari va jihozlarining holatini nazorat qilish, tarkibiy bo‘linmaning amalga oshiriladigan ishlar uchun mas‘ul shaxs.

### 1.3. Ushbu Nizomda tarkibiy bo‘linma atamasi korxonaning tashkiliy tuzilmasida, o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lgan tarkibiy qismi nazarda tutilgani tushuniladi:

- a) nomlanishi;
- b) shtat jadvali bo‘yicha hodimlar soni;
- c) rahbar (boshliq);
- d) belgilangan vazifa va majburiyatlar;
- e) ishchilarni ishga chiqish jadvali;
- f) ish vaqtini hisobga olish.

### 1.4. Ushbu Nizomda tarkibiy bo‘linmalar quyidagilarga bo‘linadi:

a) asosiy texnologik sexlar korxonaning tarkibiy bo‘linmalari bo‘lib, o‘z faoliyatini asosiy turdagi mahsulotlar – mineral o‘g‘itlar, defoliantlarni ishlab chiqarish bo‘yicha amalga oshiruvchi yirik ishlab chiqarish hisoblanadi;

b) yordamchi texnologik sexlar - asosiy turdagi mahsulotlarni ishlab chiqarish bilan bog‘liq, yordamchi mahsulotlar ishlab chiqarish bo‘yicha o‘z faoliyatini amalga oshiradigan korxonaning tarkibiy bo‘linmalari;



c) xizmat ko'rsatish sexlari - bu korxonaning xizmat ko'rsatish sohasida o'z faoliyatini amalga oshiradigan, mahsulot tayyorlash bo'yicha xizmatlar ko'rsatadigan tarkibiy bo'linmalari.

- mexanikaviy jihozlarni ta'mirlash;
- elektr jihozlarni ta'mirlash;
- NO'A va A va TJAB tekshirish va ta'mirlash;
- uskunalar uchun ehtiyot qismlar va butlovchi qismlarni ishlab chiqarish;
- yuklarni temir yo'l va transport vositalarida tashish;
- tashiladigan tovarlarni omborga joylashtirish va saqlash;
- korxonada xodimlariga oziq-ovqat mahsulotlari va taom bilan ta'minlash;
- avtotransport vositalariga yoqilg'i quyish (siqilgan gaz);
- xizmat ko'rsatish sohasida xizmat ko'rsatishning boshqa turlari.

d) kam tonnajli ishlab chiqarish obyektlari - korxonaning kam tonnajli bo'linmalari va tajriba ishlab chiqarish quvvatlariga ega bo'lgan tarkibiy bo'linmalari, shuningdek investitsiya salohiyatiga ega bo'lgan obyektlar.

1.5. Ushbu Nizomga muvofiq jamiyatning quyidagi tarkibiy bo'linmalari asosiy texnologik sexlar toifasiga kiradi:

- Ammiak ishlab chiqarish sexi (Ammiak-3);
- Konsentirlanmagan nitrat kislotasi ishlab chiqarish sexi (AK-72M);
- Ammiakli selitra ishlab chiqarish sexi (AS-72M);
- Karbamid ishlab chiqarish sexi;
- Xlorat magniy defolianti sexi (XMD);
- Idoraviy xarbiylashtirilgan qo'riqlash xizmati.

1.6. Ushbu Nizomga muvofiq jamiyatning quyidagi tarkibiy bo'linmalari yordamchi texnologik sexlar toifasiga kiradi:

- havoni ajratish;
- bug'qozon sexi;
- iste'mol sodasini ishlab chiqarish, sanoat oqava suvlarini neytrallash va tozalash sexi;
- elektr ta'minot sexi;
- suv-bug' taqsimoti va sanoat oqava suvlari sexi;
- tashqi suv ta'minoti sexi;
- polietilen qoplar ishlab chiqarish sexi.

1.7. Ushbu Nizomga muvofiq jamiyatning quyidagi tarkibiy bo'linmalari xizmat ko'rsatish sexlari toifasiga kiritiladi:

- jihozlarni markazlashtirilgan ta'mirlash sexi (JMT);
- elektr jihozlarni markazlashtirilgan ta'mirlash sexi (EJMT);
- mexanikaviy ta'mirlash sexi (MTS);
- qurilish ta'mirlash sexi (QTS);
- nazorat o'lchov asboblari va avtomatika sexi (NO'A va A);
- aloqa sexi;
- metall parchalarini tayyorlash va topshirish sexi;

- avtotransport sexi;
- temir yo‘li sexi;
- yuklarni jo‘natish uchastkasi;
- 1-2-son sanoat maydoni omborlar kompleksi;
- sifat nazorati va standartlarga rioya qilish bo‘limi;
- markaziy kimyo laboratoriyasi;
- sanitar loyabatoriya;
- asosiy texnologik sexlarning uskunalari diagnostika qilish va sifat nazorati, stanokdagi ishlarni mexanik sinovi va sifat nazorati uchastkasi;
- oziqlantirish sexi;
- xo‘jalik sexi;
- davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexi;
- “Kimyogar” bolalarni sog‘lomlashtirish kompleksi;
- “Dugoba” yosh mutaxassislar yotoqxonasi;
- Kimyoviy ximoyalash bo‘yicha maxsus ishlar uchastkasi;
- Tayyor mahsulotlar bazasi kompleksi.

1.8. Ushbu Nizomga muvofiq kam tonnali ishlab chiqarish quvvatlari toifasiga jamiyatning quyidagi tarkibiy bo‘linmalari kiritiladi:

- sellyulozaning murakkab efirlari sexi;
- sirka angidridi va sirka kislotasini qayta tiklash sexi.

1.9. Ushbu Nizomda tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari, tarkibiy bo‘linmalar toifasiga muvofiq guruhlariga bo‘lingan (1-ilova).

## **2. Hisoblash va hisoblashni bekor qilish tartibi (171- to‘lov turi)**

2.1. Ushbu Nizomga muvofiq shaxsiy ustama quyidagi tartibda belgilanadi:

- a) Xodimni rahbarlik lavozimiga tayinlashda jamiyat boshqaruv raisining qarori asosida xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan xodimni tarkibiy bo‘linma boshlig‘i yoki tarkibiy bo‘linma boshlig‘ining o‘rinbosari sifatida lavozimiga tayinlash to‘g‘risida tegishli buyruq tayyorlaydi;
- b) Rahbar lavozimiga tayinlash to‘g‘risidagi buyruqda asosiy vositalar va moddiy boyliklarni qabul qilish va topshirishni nazarda tutiladi;
- c) ShU-171 hisoblash ushbu Nizomning 2- bo‘lim 2.2- kichik bandiga muvofiq amalga oshiriladi;
- d) Jamiyat boshqaruvi raisi xodimni rahbarlik lavozimiga tayinlash to‘g‘risidagi buyruqni imzolagandan so‘ng devonxona “asliga to‘g‘ri” muhri bilan tasdiqlangan buyruq nusxasini, tarqatiladigan buyruqlarni ro‘yhatga olish daftarida qayd etib, ijro uchun markazlashtirilgan buxgalteriyaning ish haqi hisoblash bo‘limiga, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limiga, xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga topshiradi;

e) So‘ng markazlashtirilgan buxgalteriya hisobi korxonada xodimlarining ish haqining komponentlarini hisoblash dasturida ShU-171 ni hisoblash buyruqqa muvofiq xodimga ShU-171 ni to‘lash rahbar lavozimiga tayinlangan sanani ko‘rsatgan holda va ushbu Nizomning 2.1-bandining e) kichik bandda sanab o‘tilgan mutaxassislariga nisbatan, tegishli “bayroq” qo‘yadi.

f) xodim bir tarkibiy bo‘linmaning rahbarlik lavozimidan yoki tarkibiy bo‘linma ichida boshqa tarkibiy bo‘linmaga o‘tkazilganda, markazlashtirilgan buxgalteriya bo‘limining hisobchisi, xodim o‘tkazilgan kundan boshlab xodimga nisbatan ish haqi komponentlarini hisoblash dasturida SHU-171 to‘lov turini hisoblash uchun tegishli “bayroq”ni olib tashlaydi.

g) rahbar va mutaxassis xodimlarga nisbatan ShU-171 to‘lov turi bo‘yicha qo‘shimcha haq hisoblayotgan davrda quyidagi to‘lov turlari bo‘yicha hisob kitoblar amalga oshirilmaydi:

- ishchilarning yuqori malakasi va kasbiy o‘sishi uchun (060-to‘lov turi);
- shaxsiy ustama (170-to‘lov turi).

2.2. SHU-171 to‘lov turi tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari va mutaxassislariga nisbatan ushbu Nizomning ilovasiga muvofiq koeffitsient asosida o‘rnatiladi (1-ilovalar).

2.3 SHU-171 to‘lov turini bekor qilish uchun asos bo‘ladigan omillar:

- texnologik rejimni buzish;
- texnologik intizomni buzish, standartlar va texnik shartlarga rioya qilmaslik;
- ish joyidagi yo‘riqnomaning talablarini bajarmaslik;
- ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya qilmaslik (sababsiz ishga kelmaslik, kechikish, ishdan erta chiqib ketish, ish joyida 3 soatdan ortiq vaqt bo‘lmaslik, mast holda yoki spirtli ichimlikning hidi kelgan holda ishga kelish);
- texnika xavfsizligi, mehnatni muhofaza qilish, atrof-muhitni muhofaza qilish, yong‘indan himoya qilish, sanoat, sanoat xavfsizligi va boshqalarga rioya qilmaslik;
- sanitariya-gigiyena me‘yorlariga va karantin choralariga rioya qilmaslik;
- biznes-reja bilan tasdiqlangan tarkibiy bo‘linmaning ish haqi fondiga rioya qilmaslik (ortiqcha sarflanishi);
- sex xarajatlarining tasdiqlangan smetasiga rioya qilmaslik (ortiqcha sarflanishi);
- qora va rangli metallarning parchalari, chiqindilarini qayta ishlash va yetkazib berish bo‘yicha topshiriqni bajarmaganlik.

### **3. ShU-171 to‘lov turi hisoblash bazasi.**

3.1. Vaqtbay ish sharoitida ishlaydigan xodimlar uchun ShU-171 to‘lov turi qiymatini hisoblash shtat jadvaliga muvofiq lavozim okladi asosida amalga oshiriladi va mutanosib ravishda xodimning hisobot davri (kalendar oyi) uchun ishlagan vaqtiga bog‘liq.

#### **4. ShU-171 to'lov turi hisoblash mexanizmi.**

4.1. Vaqtbay ish haqi bo'lgan xodimlar uchun ShU-171 to'lov turini hisoblash mexanizmi:

***Ish haqiga nisbatan:***

[Summa ShU-171] = [oklad] / [hisobot davri uchun rejalashtirilgan vaqt (kalendar oyi)] \* [xodimning kalendar oyi uchun ishlagan vaqti] \* [(k stavka ShU-171)] \* [xo'jalik hisob komissiyasi bayonnomasi bilan belgilangan koeffitsient].

#### **5. ShU-171 to'lov turini hisoblash**

5.1. Xodimlarga ShU-171 to'lov turini hisoblashda markazlashtirilgan buxgalteriya bo'limi tomonidan korxonada xo'jalik topshiriq'ini (ishlab chiqarish rejasini) bajarish foizi hisobga olgan holda tuzilgan bayonnomaga asosan amalga oshiriladi.

5.2. ShU-171 to'lov turini hisoblashda hisobot davrida (kalendar oyi) korxonada bo'yicha xo'jalik topshiriq'ini bajarilishi foizlar hisobida aniqlanadi:

- a) korxonada tomonidan xo'jalik hisobidagi topshiriqni 85% dan 100% va undan yuqori miqdorda bajarilganda, ShU-171 koeffitsienti  $k=1,0$  bilan hisoblanadi;
- b) korxonada tomonidan xo'jalik hisobidagi topshiriqni 75% dan 85% miqdorda bajarilganda, ShU-171 koeffitsienti  $k=0,75$  bilan hisoblanadi;
- c) korxonada tomonidan xo'jalik hisobidagi topshiriqni 50% dan 75% miqdorda bajarilganda, ShU-171 koeffitsienti  $k=0,5$  bilan hisoblanadi;
- d) korxonada tomonidan xo'jalik hisobidagi topshiriqni 50% dan past miqdorda bajarilganda, ShU-171 koeffitsienti hisoblanmaydi.

5.3. Mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi ishlab chiqarish xarajatlarni tahlil qilish, tannarhni qisqartirish va resurslarni tejash boshqarmasi tomonidan taqdim etilgan tahlillar asosida, xo'jalik hisobidagi topshiriqning bajarilish bayonnomasini ijroiya apparati a'zolari tomonidan ko'rib chiqish uchun taqdim etadi.

#### **6. ShU-171 to'lov turi hisobini bekor qilish tartibi.**

6.1. Tarkibiy bo'linmaning rahbari (o'rinbosari) ShU-171 to'lov turini hisoblashdan faqat ushbu Nizomning 2.3. bandida nazarda tutilgan hollarda bekor qilinishi mumkin.

6.2. Ushbu Nizomning 2.3.bandida ko'rsatilgan omillar tarkibiy bo'linma rahbari (Boshqaruv raisining o'rinbosari, Bosh mutaxassislar, Bosh buxgalter) tomonidan aniqlangan taqdirda Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda dalolatnoma tuziladi.

6.3. 2.3-bandda ko'rsatilgan omillar aniqlanganda MTE va IH bo'limi, MM, XT, AMM va XICHO SX boshqarmasi, tarkibiy bo'linma rahbari (Boshqaruv raisining o'rinbosari, Bosh mutaxassislar, Bosh buxgalter) kasaba uyushma qo'mitasi bilan kelishilgan holda dalolatnoma tuziladi.

6.4. Ushbu nizomning 2.3.bandida ko'rsatilgan omillar aniqlanganda ustama hisoblashni bekor qilish, tuzilgan dalolatnoma asosida, boshqaruv raisining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

6.5. ShU-171 to'lov turini hisoblashni bekor qilish muddati Jamiyat boshqaruvi raisi tomonidan belgilanadi.

## **7. Javobgarlik**

7.1. ShU-171 to'lov turini hisoblash algoritmi ushbu Nizomga muvofiq to'g'ri qo'llanilishi, 171-to'lov turini hisoblash uchun ma'lumotlar bazasiga ma'lumot kiritish uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklatiladi.

7.2. Xodimlar bilan ishlash bo'limi boshlig'i ishchi-xodimlarning ma'lumot darajasi bo'yicha markazlashtirilgan buxgalteriyaga o'z vaqtida ma'lumot taqdim etishga javobgardir.

7.3. Rahbarlik lavozimiga tayinlash to'g'risidagi buyruqni va ShU-171 to'lov turini rasmiylashtirish uchun javobgarlik xodimlar bilan ishlash boshqarmasi boshlig'i zimmasiga yuklatiladi.

7.4. ShU-171 to'lov turini hisoblash uchun rahbarlik lavozimiga tayinlash to'g'risidagi buyruqlar nusxalarini markazlashtirilgan buxgalteriya bo'limiga, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limiga va xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga o'z vaqtida yetkazilishini ta'minlash devonxona zimmasiga yuklatiladi.

7.5. Malumotlarning o'z vaqtida taqdim etilishi va xo'jalik hisobidagi topshiriqning bajarilishi uchun javobgarlik ishlab chiqarish xarajatlarini tahlil qilish, tannarhni qisqartirish va resurslarni tejash boshqarmasi boshlig'i zimmasiga yuklatiladi.

## **8. Nizolarni hal qilish mexanizmi**

8.1. ShU-171 to'lov turini hisoblash bilan bog'liq nizolar "Farg'onaazot" AJ mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi.

8.2. Nizoli vaziyatlarni hal qilish uchun komissiya xodimning arizasini ko'rib chiqadi va ushbu Nizomga amal qilgan holda tegishli qaror qabul qiladi.

8.3. Ariza devonxonada ro'yxatga olingan kundan boshlab, Komissiya qarori xodimga yozma ravishda 15 kalendar ish kuni ichida taqdim etiladi.

## **9. Yakuniy qoidalar**

9.1. ShU-171 to'lov turini hisoblash jamiyatning ishchi-xodimlari oldidagi majburiyati emas, balki huquqidir.

9.2. Ushbu Nizomga muvofiq hisoblangan ShU-171 to'lovi:  
a) korxonaning ish haqi bo'yicha xarajatlarga ta'aluqli;

- b) asosiy ish haqi bilan bir vaqtda to'lanadi;
- c) o'rtacha ish haqini hisoblashda hisobga olinadi.

9.3. Ushbu Nizomga muvofiq to'lovlar bilan bog'liq xarajatlar o'z mablag'lari hisobidan tegishli davrdagi Jamiyat biznes-rejada tasdiqlangan miqdorda amalga oshiriladi.

9.4. Mazkur Nizomga muvofiq, amaldagi qonun hujjatlariga va korxonaning ichki me'yoriy hujjatlariga hamda, tarkibiy bo'linmalar va korxonaning samaradorligi va samaradorlik ko'rsatkichlarini tahlil qilish va qayta ko'rib chiqish natijalari asosida o'zgartirish va qo'shimchalar kiritiladi.

9.5. Korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari (muddati o'tgan kreditorlik qarzdorliklari oshsa) korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari moliyaviy sog'lomlashtirish davrida ShU-171 to'lov turi vaqtincha to'xtatib turish mumkin. Ushbu chora korxonaning moliyaviy sog'lomlashtirish davrida barcha xodimlariga bir vaqtning o'zida qo'llanilishi kerak.

9.6. 2023- yil 1- maydan ushbu Nizom kuchga kiritilishi munosabati bilan, 2022-yil 5-yanvardan amalda bo'lgan, 171-to'lov turi "shaxsiy ustamalarni hisoblash to'g'risida"gi Nizom o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblansin.

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati



KELISHILDI  
Kasaba uyushma raisi  
I.R.Abduvohidov

2023-yil "02" 05



TASDIQLAYMAN  
Boshqaruv raisi  
D.E.Mannonov

2023-yil "02" 05

**Korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunali  
mehnat qilgan xodimlarni rag‘batlantirish to‘g‘risidagi  
(215-to‘lov turi)  
Nizom**

Kuchga kirgan sanasi:  
Amal qilish muddatining tugashi:

2023 y. «01» may  
2028 y. «01» may





## **1. Umumiy qoidalar**

### 1.1. Mazkur Nizom:

- a) Korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namumali mehnat qilgan xodimlarni rag‘batlantirish maqsadida joriy etilgan;
- b) Korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunali mehnat qilgan xodimlarni hisobga olish va rag‘batlantirish (keyingi o‘rinlarda matnda 215- rag‘batlantirish to‘lovi turi) jarayonini tartibga soladi.

## **2. Oluvchilar**

### 2.1. Xodimlarga 215-rag‘batlantirish to‘lov turini hisoblash quyidagi hollarda amalga oshiriladi:

- a) ro‘yxat tarkibida bo‘lgan xodimlar, ya‘ni korxonada mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida uzluksiz mehnat faoliyatini 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida amalga oshiruvchi xodimlar;
- b) kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimlari uchun rag‘batlantirish, agar ushbu xodimlar avval korxonada o‘z mehnat faoliyatini amalga oshirgan bo‘lsa va rag‘batlantirishni hisoblash, “Farg‘onaazot” AJ jamoa shartnomasiga asoslangan holda, 215-to‘lov turi hisoblanadi.

### 2.2. 215-rag‘batlantirish to‘lov turi Davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexi (DSDS) shifokorlariga, o‘rta va kichik tibbiyot xodimlariga, farmatsevtika xodimlariga, shuningdek, tibbiyot xodimlari toifasiga kirmaydigan, korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil uzluksiz ish stajiga ega lavozimlar ro‘yxatidagi xodimlariga nisbatan amalga oshiriladi.

### 2.3. 215-rag‘batlantirish to‘lov turi korxonada tarkib ro‘yxatida bo‘lmagan xodimlarga nisbatan hisoblanmaydi.

### 2.4. Ichki qo‘shimcha mehnat vazifasida ishlovchi ishchi-xodimlarga 215-rag‘batlantirish to‘lov turi asosiy ish joyidan hisoblanadi.

## **3. Xodimlarni rag‘batlantirish uchun shartlar**

### 3.1. Xodimlarni rag‘batlantirish uchun zarur shartlar:

- a) rag‘batlantirishni hisoblash paytida xodimdan intizomiy jazoning yo‘qligi
- b) xodim korxonada kamida 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yillik ish stajiga ega bo‘lishi

## **4. Xodimlarni rag‘batlantirish tartibi**

### 4.1. Korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunali mehnat qilgan xodimlarni rag‘batlantirish markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan korxonada xodimlarining ish haqi komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi orqali korxonaning har bir xodimi uchun shakllantirilgan ma‘lumotlar bazasida avtomatik ravishda amalga oshiriladi.

### 4.2. Markazlashtirilgan buxgalteriya buxgalteri Jamiyat xodimlarining ish haqini hisobga olish va uning komponentlarini hisoblash dasturida har-oyda ma‘lumotlar bazasiga quyidagi ma‘lumotlarni Jamiyatning har-bir xodimi uchun qo‘lda kiritish orqali ma‘lumotlar bazasini shakllantirishni amalga oshiradi:

- a) xodimning ishga qabul qilish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodimlar toifasini belgilash bilan ishlashga qabul qilingan sana;

- c) xodimni boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi buyruq asosida xodimlar toifasi tayinlangan holda xodimni bir lavozimdan ikkinchi lavozimga o'tkazish sanasi;
- d) korxonada buyruq'i asosida o'tkazilgan malaka imtihonlari natijalariga muvofiq xodimga malaka razryadi berilgan sana;
- e) korxonada bo'yicha ish haqi miqdorini oshirish to'g'risidagi buyruq asosida xodimlarning lavozim okladlari, soatlik tarif stavkalari o'zgartirilgan sana.
- f) mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruq asosida xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan sana.

4.3. Kasaba uyushma qo'mitasi ro'yxat tarkibida bo'lmagan xodimlariga nisbatan, korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunali mehnat qilganlik uchun rag'batlantirish to'lovi avtomatik ravishda markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan korxonada xodimlarining ish haqi komponentlarini hisobga olish va hisobini yuritish ma'lumotlar bazasi asosida hisoblash dasturi orqali amalga oshiriladi.

4.4. Davolash-sog'lomlashtirish diagnostika sexi (DSDS) shifokorlariga, o'rta va kichik tibbiyot xodimlariga, farmatsevtika xodimlariga, shuningdek, tibbiyot xodimlari toifasiga kirmaydigan lavozimlarga nisbatan. Korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunali mehnat qilgan xodimlarni rag'batlantirish, markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan Jamiyat xodimlarining ish haqi komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi tomonidan amalga oshiriladi.

## **5. Rag'batlantirish miqdorini hisoblash**

5.1. Korxonada xodimlarini rag'batlantirish miqdorini hisoblash uchun (215-to'lov turi) ish haqining 100% miqdorida yoki shtat jadvali bo'yicha oylik soatlik tarif stavkasida amalga oshiriladi. Xodimning hisobot davri (kalendar oyi) uchun ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda bog'liq emas.

## **6. Rag'batlantirishni hisoblash mexanizmi**

- 6.1. Vaqtbay va ishbay ish haqi bilan ishlaydigan xodimlar uchun rag'batlantirish miqdorini (215-to'lov turi) hisoblash mexanizmi:
- a) tarif stavkasida ishlovchilar uchun  
 $[215 \text{ to'lov turi}] = [\text{soatlik tarif stavka}] * [\text{hisobot davri (kalendar oyi) uchun rejalashtirilgan vaqt}]$ ;
  - a) oklad oluvchilar uchun  
 $[215 \text{ to'lov turi}] = [\text{shtat jadvali bo'yicha lavozim okladi}]$ .

## **7. Javobgarlik**

- 7.1. Mazkur Nizomga muvofiq rag'batlantirishni hisoblash algoritmini (215-to'lov turi) to'g'ri qo'llash uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.
- 7.2. Mazkur Nizomga muvofiq ma'lumotlar bazasini shakllantirish uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.
- 7.3. Xodimning shaxsiy hisobvarag'ida intizomiy jazo choralarini qo'llash to'g'risida yozuv kiritish, shuningdek xodimlarga nisbatan intizomiy jazo muddatini nazorat qilish uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklatiladi.

7.4. Xodimning shaxsiy hisobvarag'ida xodimga intizomiy jazo qo'llash davrida 215-to'lov turini hisoblash, intizomiy jazo choralarini amal qilish muddati davomida qo'llanilishini rad etish to'g'risidagi ma'lumotni kiritish uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.

### **8. Nizolarni hal etish mexanizmi**

8.1. Korxonada namunali mehnat qilgan xodimlarini rag'batlantirish 215-to'lov turi hisoblash bilan bog'liq nizoli vaziyatlarni "Farg'onaazot" AJning mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi.

8.2. Nizolarni hal etish uchun komissiya xodim tomonidan kelib tushgan arizani ko'rib chiqadi va mazkur Nizomga amal qilgan holda tegishli qaror qabul qiladi.

8.3. Komissiya qarori xodimga ariza devonxonada ro'yxatga olingan kundan boshlab 15 kalendar kuni ichida yozma ravishda taqdim etadi.

### **9. Yakuniy qoidalar**

9.1. Mazkur Nizomga muvofiq rag'batlantirish (215-to'lov turi):

- a) korxonaning mehnat xarajatlariga taalluqli;
- b) asosiy ish haqi bilan bir vaqtda to'lanadi;
- c) o'rtacha ish haqi hisoblashda hisobga olinadi.

9.2. Mazkur Nizomga o'zgartirish va qo'shimchalar amaldagi qonun hujjatlariga va korxonaning ichki me'yoriy hujjatlariga kiritilgan o'zgartirishlar, shuningdek korxonada faoliyati ko'rsatkichlarini tahlil qilish va qayta ko'rib chiqish natijalari asosida Jamiyat boshqaruv a'zolarining bayonnomasiga muvofiq kiritiladi.

9.3. Korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari barqaror bo'lmagan (rentabellik darajasi pasaysa, korxonaning muddati o'tgan kreditorlik qarzlari ortsa) holatlarda, korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlarini moliyaviy sog'lomlashtirish davrida 215 - to'lov turini hisoblash vaqtincha to'xtatilishi mumkin. Ushbu chora korxonaning barcha xodimlariga bir vaqtning o'zida qo'llanilishi kerak.

9.4. Mazkur Nizom 2023- yil 01 - maydan kuchga kiritilayotganligi sababli, 2021-yil 01-yanvarda tasdiqlangan "Korxonada 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 yil davomida namunali ishlagani uchun rag'batlantirish to'g'risida"gi Nizom o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblanadi.

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati

KELISHILDI



“Farg‘onaazot” AJ  
Kasaba uyushmasi raisi  
I.R. Abduvoxidov

“02” 05

TASDIQLAYMAN



“Farg‘onaazot” AJ  
Boshqaruv raisi  
D.E. Mannonov

“02” 05

“Farg‘onaazot” AJ xodimlarini pensiyaga chiqqanligi  
munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda  
rag‘batlantirish (216-to‘lov turi) to‘g‘risida”gi

Nizom

Kuchga kirgan sana:

2023-yil “01” may .

Amal qilish muddati:

2028-yil “01” may .



## **1. Umumiy qoidalar**

### 1.1. Mazkur Nizom:

- xodimlar pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (yoshga doir yoki imtiyozli shartlarda yoshga doir) xodimlarni rag‘batlantirish maqsadida joriy etilgan;
- xodimlar pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan (yoshga doir yoki imtiyozli shartlarda yoshga doir) xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimlarni bir martalik rag‘batlantirishni hisoblash va bir martalik rag‘batlantirish (keyingi o‘rinlarda matnda – 216-rag‘batlantirish to‘lovi turi) jarayonini tartibga soladi.

## **2. Oluvchilar**

2.1. Xodimlarga 216-rag‘batlantirish to‘lov turini hisoblash quyidagi hollarda amalga oshiriladi:

- korxonada tarkib ro‘yxatidagi xodimlar, korxonada uzluksiz mehnat faoliyatini mehnat shartnomasi asosida kamida 10 yil va undan yuqori ish faoliyatini amalga oshiradigan xodimlarga;
- kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimlari uchun rag‘batlantirish, agar ushbu xodimlar avval korxonada o‘z mehnat faoliyatini amalga oshirgan bo‘lsa va rag‘batlantirishni hisoblash, “Farg‘onaazot” AJ jamoa shartnomasiga asoslangan holda, 216-to‘lov turi hisoblanadi.

2.2. 216-rag‘batlantirish to‘lov turi davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexidagi shifokorlarga, o‘rta va kichik tibbiyot xodimlarga, farmatsevtika xodimlariga, shuningdek tibbiyot xodimlari toifasiga kirmaydigan, korxonada kamida 10 yil va undan ortiq uzluksiz ish stajiga ega bo‘lgan lavozimlarga nisbatan amalga oshiriladi.

2.3. 216-rag‘batlantirish to‘lovi turi korxonada tarkib ro‘yxatida bo‘lmagan xodimlarga hisoblanmaydi.

2.4. Korxonada pensiyaga chiqqan pensioner bilan mehnat shartnomasi qayta tuzilganda, pensioner xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi qayta bekor qilinganda 216- rag‘batlantiruvchi to‘lov turi hisoblanmaydi.

2.5. Avval korxonada ishlamagan pensioner bilan mehnat shartnomasi tuzilganda, pensioner xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda 216-rag‘batlantirish to‘lovi turi hisoblanmaydi.

2.6. Ichki qo‘shimcha mehnat vazifasida ishlovchi xodimlarga 216- rag‘batlantirish to‘lov turi asosiy ish joyidan hisoblanadi.

### **3. Xodimlarni rag‘batlantirish shartlari**

3.1. Xodimlarni rag‘batlantirish uchun zarur shartlar:

- rag‘batlantirishni hisoblash vaqtida xodimda intizomiy jazoning yo‘qligi;
- xodimning korxonada kamida 10 yil va undan ortiq uzluksiz ish stajiga ega bo‘lishi;
- pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish (yoshga doir yoki imtiyozli shartlarda yoshga doir).

### **4. Xodimlarni rag‘batlantirish tartibi**

4.1. Pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (yoshga doir yoki imtiyozli shartlarda yoshga doir) xodimlarni rag‘batlantirish Farg‘onaazot AJ (keyingi o‘rinlarda matnda – Jamiyat deb yuritiladi) xodimlariga ish haqining komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi tomonidan har-bir xodim uchun shakllantiriladigan ma‘lumotlar bazasi asosida markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan avtomatik ravishda amalga oshiriladi.

4.2. Markazlashtirilgan buxgalteriya buxgalteri, Jamiyat xodimlarining ish haqini hisobga olish va uning komponentlarini hisoblash dasturida har-oyda ma‘lumotlar bazasiga quyidagi ma‘lumotlarni Jamiyatning har-bir xodimi uchun qo‘lda kiritish orqali ma‘lumotlar bazasini shakllantirishni amalga oshiradi.

- xodimning ishga qabul qilish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodimlar toifasini belgilash bilan ishlashga qabul qilingan sana;
- xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga taqdim etilgan pasportining nusxasi asosida xodimning tug‘ilgan sanasi;
- xodimni boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodimlar toifasi tayinlangan holda xodimni bir lavozimdan ikkinchi lavozimga o‘tkazish sanasi;
- korxonaga buyrug‘i asosida o‘tkazilgan malaka imtihonlari natijalariga muvofiq xodimga malaka razryadi berilgan sana;
- korxonaga bo‘yicha ish haqi miqdorini oshirish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodimlarning lavozim okladlari, soatlik tarif stavkalari o‘zgartirilgan sana;
- mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan sana.

4.3. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimlariga nisbatan pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (yoshga doir yoki imtiyozli shartlarda yoshga doir) xodimlarni rag‘batlantirish, Jamiyat xodimlariga ish haqining komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi tomonidan har-bir xodim uchun shakllantiriladigan ma‘lumotlar bazasi asosida markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan avtomatik ravishda amalga oshiriladi.

4.4. Davolash-sogʻlomlashtirish diagnostika sexi (DSDS) xodimlari, shifokorlar, oʻrta va kichik tibbiyot xodimlar, farmatsevtika xodimlari, shuningdek tibbiyot xodimlari toifasiga kirmaydigan lavozimlarga nisbatan pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (yoshga doir yoki imtiyozli shartlarda yoshga doir) xodimlarni ragʻbatlantirish, Jamiyat xodimlariga ish haqining komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi tomonidan har-bir xodim uchun shakllantiriladigan maʼlumotlar bazasi asosida avtomatik ravishda amalga oshiriladi.

## **5. Ragʻbatlantirish miqdorini hisoblash uchun baza**

5.1. Korxonada xodimlari uchun ragʻbatlantirish miqdorini (216-toʻlov turi) hisoblash shtat jadvaliga muvofiq oylik lavozim okladi yoki soatlik tarif stavkasi asosida amalga oshiriladi va mutanosib ravishda hisobot davri (kalendar oy) uchun xodim tomonidan ishlagan soatlarga bogʻliq emas.

## **6. Ragʻbatlantirishni (216-toʻlov turi) hisoblash uchun foiz stavkasi**

6.1. Ragʻbatlantirish (216-toʻlov turi) shtat jadvaliga muvofiq oylik lavozim okladiga foiz stavkasi yoki soatlik tarif stavkasini qoʻllash orqali bir martalik toʻlov hisoblanadi:

Korxonadagi ish staji	Foiz stavkasi
10 yildan boshlab 15 yilgacha, shu jumladan toʻliq 15 yil	100%
15 yil bir oydan boshlab 20 yilgacha, shu jumladan toʻliq 20 yil	150%
20 yil bir oydan boshlab va undan ortiq	200%

## **7. Ragʻbatlantirishni hisoblash mexanizmi**

7.1. Ishbay va vaqtbay ish haqi toʻlanadigan xodimlar uchun ragʻbatlantirish miqdorini (216-toʻlov turi) hisoblash mexanizmi:

a) tarif stavkaliklar uchun

$[216\text{-toʻlov turi}] = [\text{soatlik tarif stavkasi}] * [\text{hisobot oyi uchun rejalashtirilgan vaqt}] * [216\text{-toʻlov turi foiz stavkasi}];$

b) okladliklar uchun

$[216\text{-toʻlov turi}] = [\text{lavozim oklad}] * [216\text{-toʻlov turi foiz stavkasi}].$

## **8. Javobgarlik**

8.1. Mazkur Nizomga muvofiq ragʻbatlantirishni hisoblash algoritmini (216-toʻlov turi) toʻgʻri qoʻllash uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.



8.2. Mazkur Nizomga muvofiq ma'lumotlar bazasini shakllantirish uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.

8.3. Xodimning shaxsiy hisob varaqasiga intizomiy jazo choralari qo'llash to'g'risida yozuv kiritish, shuningdek xodimlarga nisbatan intizomiy jazo muddatini nazorat qilish uchun javobgarlik bosh buxgalterga yuklanadi.

8.4. Mazkur Nizomning 2.4-bandiga asosan nazoratni va rag'batlantirishni rad etishni amalga oshirish, intizomiy jazo choralari qo'llanilgan xodimlarga intizomiy jazo choralari qo'llanilgan davr uchun 216-to'lov turini, hisoblash to'g'risidagi yozuvni amalga oshirish uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklansin.

## **9. Nizolarni hal qilish mexanizmi**

9.1. Rag'batlantirish to'lovlari bilan bog'liq nizolar (216-to'lov turi) "Farg'onaazot" AJ mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi.

9.2. Nizolarni hal qilish uchun komissiya xodimning arizasini ko'rib chiqadi va mazkur Nizomga amal qilgan holda tegishli qaror qabul qiladi.

9.3. Komissiya qarorni, ariza devonxonada ro'yxatga olingan kundan boshlab xodimga, 15 kalendar ish kuni ichida yozma ravishda taqdim etadi.

## **10. Yakuniy qoidalar**

10.1. Mazkur Nizomga muvofiq rag'batlantirish (216-to'lov turi):

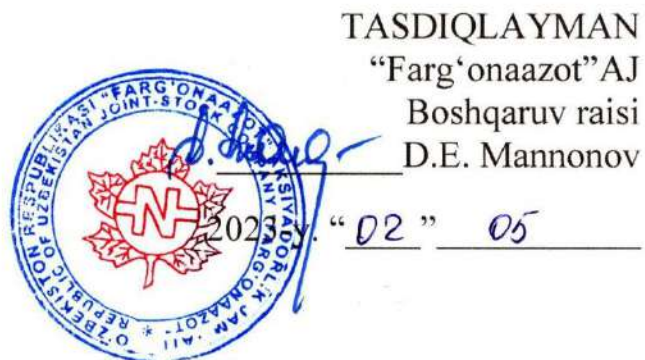
- korxonaning ish haqiga sarflangan xarajatlarini bildiradi;
- asosiy ish haqi bilan bir vaqtda to'lanadi;
- o'rtacha oylik ish haqini hisoblashda hisobga olinadi.

10.2. Mazkur Nizomga o'zgartirish va qo'shimchalar amaldagi qonun hujjatlariga va korxonaning ichki-me'yoriy hujjatlariga kiritilgan o'zgartirishlar asosida, shuningdek, korxonaning faoliyati va samaradorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish va qayta ko'rib chiqish natijalari asosida kiritiladi.

10.3. Korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari barqaror bo'lmagan (rentabellik darajasi pasaysa, korxonaning muddati o'tgan kreditorlik qarzlari ortsa) holatlarda, korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlarini moliyaviy sog'lomlashtirish davrida 216- rag'batlantirish to'lov turini hisoblash vaqtincha to'xtatilishi mumkin. Mazkur chora korxonaning barcha xodimlariga bir vaqtning o'zida qo'llanilishi kerak.

10.4. Mazkur Nizom 2023-yil 01-maydan kuchga kiritilayotganligi sababli, 2021-yil 01-yanvarda tasdiqlangan “Pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimlarni rag‘batlantirish to‘g‘risida”gi Nizom o‘z kuchini yo‘qotgan deb hisoblanadi.

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati



“Farg‘onaazot” AJ xodimlarini tug‘ilgan kundan boshlab 50 va 60 yosh yubiley sanalariga to‘lganlik munosabati bilan xodimlarni rag‘batlantirish (217-to‘lov turi) to‘g‘risida”gi

Nizom

Kuchga kirgan sana: 2023-yil “01” may

Amal qilish muddati: 2028-yil “01” may



## **1. Umumiy qoidalar**

### 1.1. Mazkur Nizom:

- tugʻilgan kundan boshlab 50 va 60 yosh yubiley sanalariga toʻlganlik munosabati bilan xodimlarni ragʻbatlantirish maqsadida joriy etilgan;
- tugʻilgan kundan boshlab 50 va 60 yosh yubiley sanalariga toʻlganlik munosabati bilan xodimlarni ragʻbatlantirishni hisoblash va ragʻbatlantirish (keyingi oʻrinlarda matnda – 217-ragʻbatlantirish toʻlovi turi) jarayonini tartibga soladi.

## **2. Oluvchilar**

### 2.1. Xodimlarga 217-ragʻbatlantirish toʻlov turini hisoblash quyidagi hollarda amalga oshiriladi:

- korxonada tarkib roʻyxatidagi xodimlar, korxonada uzluksiz mehnat faoliyatini mehnat shartnomasi asosida kamida 10 yil va undan yuqori ish faoliyatini amalga oshiradigan xodimlarga;
- kasaba uyushmasi qoʻmitasi xodimlari uchun ragʻbatlantirish, agar ushbu xodimlar avval korxonada oʻz mehnat faoliyatini amalga oshirgan boʻlsa va ragʻbatlantirishni hisoblash “Fargʻonaazot” AJ jamoa shartnomasiga asoslangan holda, 217-toʻlov turi hisoblanadi.

### 2.2. 217-ragʻbatlantirish toʻlov turi davolash-sogʻlomlashtirish diagnostika sexidagi shifokorlarga, oʻrta va kichik tibbiyot xodimlarga, farmatsevtika xodimlariga, shuningdek tibbiyot xodimlari toifasiga kirmaydigan, korxonada kamida 10 yil va undan ortiq uzluksiz ish stajiga ega boʻlgan lavozimlarga nisbatan amalga oshiriladi.

### 2.3. 217-ragʻbatlantirish toʻlovi turi korxonada tarkib roʻyxatida boʻlmagan xodimlarga hisoblanmaydi.

### 2.4. Ichki qoʻshimcha mehnat vazifasida ishlovchi xodimlarga 217- ragʻbatlantirish toʻlov turi asosiy ish joyidan hisoblanadi.

## **3. Xodimlarni ragʻbatlantirish shartlari**

### 3.1. Xodimlarni ragʻbatlantirish uchun zarur shartlar:

- ragʻbatlantirishni hisoblash vaqtida xodimda intizomiy jazoning yoʻqligi;
- xodimning korxonada kamida 10 yil va undan ortiq uzluksiz ish stajiga ega boʻlishi;
- mazkur Nizomda nazarda tutilgan tugʻilgan kundan boshlab yubiley sanalarining bajarilishi.

#### **4. Xodimlarni rag‘batlantirish tartibi**

4.1. Tug‘ilgan kundan boshlab 50 va 60 yosh yubiley sanalariga to‘lganlik munosabati bilan xodimlarni rag‘batlantirish (217-to‘lov turi) Farg‘onaazot AJ (keyingi o‘rinlarda matnda – Jamiyat deb yuritiladi) xodimlariga ish haqining komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi tomonidan har-bir xodim uchun shakllantiriladigan ma‘lumotlar bazasi asosida markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan avtomatik ravishda amalga oshiriladi.

4.2. Markazlashtirilgan buxgalteriya buxgalteri, Jamiyat xodimlarining ish haqini hisobga olish va uning komponentlarini hisoblash dasturida har-oyda ma‘lumotlar bazasiga quyidagi ma‘lumotlarni Jamiyatning har-bir xodimi uchun qo‘lda kiritish orqali ma‘lumotlar bazasini shakllantirishni amalga oshiradi.

- xodimning ishga qabul qilish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodimlar toifasini belgilash bilan ishlashga qabul qilingan sana;
- xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga taqdim etilgan pasportining nusxasi asosida xodimning tug‘ilgan sanasi;
- xodimni boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodimlar toifasi tayinlangan holda xodimni bir lavozimdan ikkinchi lavozimga o‘tkazish sanasi;
- korxonada buyrug‘i asosida o‘tkazilgan malaka imtihonlari natijalariga muvofiq xodimga malaka razryadi berilgan sana;
- korxonada bo‘yicha ish haqi miqdorini oshirish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodimlarning lavozim okladlari, soatlik tarif stavkalari o‘zgartirilgan sana;
- mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi buyruq asosida xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan sana.

4.3. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimlariga nisbatan pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (yoshga doir yoki imtiyozli shartlarda yoshga doir) xodimlarni rag‘batlantirish, Jamiyat xodimlariga ish haqining komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi tomonidan har-bir xodim uchun shakllantiriladigan ma‘lumotlar bazasi asosida markazlashtirilgan buxgalteriya tomonidan avtomatik ravishda amalga oshiriladi.

4.4. Davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexi (DSDS) xodimlari, shifokorlar, o‘rta va kichik tibbiyot xodimlar, farmatsevtika xodimlari, shuningdek tibbiyot xodimlari toifasiga kirmaydigan lavozimlarga nisbatan pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (yoshga doir yoki imtiyozli shartlarda yoshga doir) xodimlarni rag‘batlantirish, Jamiyat xodimlariga ish haqining komponentlarini hisobga olish va hisoblash dasturi tomonidan har-bir xodim uchun shakllantiriladigan ma‘lumotlar bazasi asosida avtomatik ravishda amalga oshiriladi.

## 5. Rag‘batlantirish miqdorini hisoblash uchun baza

5.1. Korxonada xodimlari uchun rag‘batlantirish miqdorini (217-to‘lov turi) hisoblash shtat jadvaliga muvofiq oylik lavozim okladi yoki soatlik tarif stavkasi asosida amalga oshiriladi va mutanosib ravishda hisobot davri (kalendar oy) uchun xodim tomonidan ishlagan soatlarga bog‘liq emas.

## 6. Rag‘batlantirishni (217-to‘lov turi) hisoblash uchun foiz stavkasi

6.1. Rag‘batlantirish (217-to‘lov turi) shtat jadvaliga muvofiq oylik lavozim okladiga foiz stavkasi yoki soatlik tarif stavkasini qo‘llash orqali bir martalik to‘lov hisoblanadi:

Korxonadagi ish staji	Foiz stavkasi
10 yildan boshlab 20 yilgacha, shu jumladan to‘liq 20 yil	50%
20 yil bir oydan boshlab va undan ortiq	100%

## 7. Rag‘batlantirishni hisoblash mexanizmi

7.1. Ishbay va vaqtbay ish haqi to‘lanadigan xodimlar uchun rag‘batlantirish miqdorini (217-to‘lov turi) hisoblash mexanizmi:

a) tarif stavkaliklar uchun

$[217\text{-to‘lov turi}] = [\text{soatlik tarif stavkasi}] * [\text{hisobot oyi uchun rejalashtirilgan vaqt}] * [217\text{-to‘lov turi foiz stavkasi}]$ ;

b) okladliklar uchun

$[217\text{-to‘lov turi}] = [\text{lavozim oklad}] * [217\text{-to‘lov turi foiz stavkasi}]$ .

## 8. Javobgarlik

8.1. Mazkur Nizomga muvofiq rag‘batlantirishni hisoblash algoritmini (217-to‘lov turi) to‘g‘ri qo‘llash uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.

8.2. Mazkur Nizomga muvofiq ma‘lumotlar bazasini shakllantirish uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklanadi.

8.3. Xodimning shaxsiy hisob varaqasiga intizomiy jazo choralari qo‘llash to‘g‘risida yozuv kiritish, shuningdek xodimlarga nisbatan intizomiy jazo muddatini nazorat qilish uchun javobgarlik bosh buxgalterga yuklanadi.

8.4. Xodimga rag‘batlantirishni rad etishni amalga oshirish, intizomiy jazo choralari qo‘llanilgan xodimlarga intizomiy jazo choralari qo‘llanilgan davr uchun 217-to‘lov

turini, hisoblash to'g'risidagi yozuvni amalga oshirish uchun javobgarlik bosh buxgalter zimmasiga yuklansin.

## **9. Nizolarni hal qilish mexanizmi**

9.1. Rag'batlantirish to'lovlari bilan bog'liq nizolar (217-to'lov turi) "Farg'onaazot" AJ mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi.

9.2. Nizolarni hal qilish uchun komissiya xodimning arizasini ko'rib chiqadi va mazkur Nizomga amal qilgan holda tegishli qaror qabul qiladi.

9.3. Komissiya qarorni, ariza devonxonada ro'yxatga olingan kundan boshlab xodimga, 15 kalendar ish kuni ichida yozma ravishda taqdim etadi.

## **10. Yakuniy qoidalar**

10.1. Mazkur Nizomga muvofiq rag'batlantirish (217-to'lov turi):

- korxonaning ish haqiga sarflangan xarajatlarini bildiradi;
- asosiy ish haqi bilan bir vaqtda to'lanadi;
- o'rtacha oylik ish haqini hisoblashda hisobga olinadi.

10.2. Mazkur Nizomga o'zgartirish va qo'shimchalar amaldagi qonun hujjatlariga va korxonaning ichki-me'yoriy hujjatlariga kiritilgan o'zgartirishlar asosida, shuningdek, korxonaning faoliyati va samaradorligi ko'rsatkichlarini tahlil qilish va qayta ko'rib chiqish natijalari asosida kiritiladi.

10.3. Korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlari barqaror bo'lmagan (rentabellik darajasi pasaysa, korxonaning muddati o'tgan kreditorlik qarzlari ortsa) holatlarda, korxonaning moliyaviy faoliyati va ko'rsatkichlarini moliyaviy sog'lomlashtirish davrida 217- rag'batlantirish to'lov turini hisoblash vaqtincha to'xtatilishi mumkin. Mazkur chora korxonaning barcha xodimlariga bir vaqtning o'zida qo'llanilishi kerak.

10.4. Mazkur Nizom 2023-yil 01-maydan kuchga kiritilayotganligi sababli, 2021-yil 01-yanvarda tasdiqlangan "Xodimlarni tug'ilgan kundan boshlab 50, 60, 70 yoshga to'lganligi va keyingi 5 yilda yubiley sanalarini nishonlaganliklari munosabati bilan rag'batlantirish to'g'risida"gi Nizom o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblanadi.



“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati

KELISHILDI

“Farg‘onaazot” AJ

Kasaba uyushmasi raisi

I.R. Abduvoxidov



TASDIQLAYMAN

“Farg‘onaazot” AJ

Boshqaruv raisi

D.E. Mannonov



“02” may

“Farg‘onaazot” AJ xodimlariga birinchi marta qonuniy

Nikohdan o‘tganligi uchun oylik ish haqi saqlangan holda uch ish kunlik ta‘til berish tartibi to‘g‘risida”gi

Nizom

Kuchga kirgan sana:

2023-yil “01” may .

Amal qilish muddati:

2028-yil “01” may .



## **1. Kirish**

1.1. Mazkur Nizom birinchi marta qonuniy Nikohdan o'tgan "Farg'onaazot" Aksiyadorlik Jamiyati (keyingi o'rinlarda -Jamiyat deb yuritiladi) xodimlariga oylik ish haqi saqlangan holda uch ish kunlik ta'til berish tartibini belgilaydi.

## **2. Rasmiylashtirish tartibi.**

2.1. FHDY organlarida nikohni ro'yxatdan o'tkazgandan so'ng, xodimga oylik ish haqi saqlangan holda uch kunlik ta'til beriladi.

2.2. Tarkibiy bo'linma xodimi qonuniy nikohdan o'tishi munosabati bilan unga oylik ish haqi saqlangan holda uch kunlik ta'til to'g'risida boshqaruv raisi nomiga ariza yozadi.

2.3. Ariza, FHDY organlarida Nikohni qayd etish to'g'risidagi tegishli hujjatlar mavjud bo'lganda, Tarkibiy bo'linma boshlig'i tomonidan tasdiqlanadi.

2.4. Tarkibiy bo'linma boshlig'i imzosi bo'lgan xodimning arizasi Mehnatni tashkil etish va me'yorlash bo'yicha Muhandis yoki Mehnat bo'yicha texnik (tabelchi vazifasi bilan) tomonidan xodimga qonuniy nikohdan o'tganligi munosabati bilan oylik ish haqi saqlangan holda uch ish kunlik ta'til to'g'risida buyruqni rasmiylashtirish uchun Xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga beriladi.

2.5. Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi Mutaxassisi xodimning birinchi marta nikohdan o'tganligi to'g'risidagi arizasiga belgi qo'yadi va T-2 ro'yxatga olish kartasida tegishli yozuvni kiritadi.

## **3. Nizomning tadbiq qilish doirasi.**

3.1. Mazkur Nizom quyidagi korxonada xodimlariga nisbatan tadbiq etilmaydi:

- avval turmush qurganlarga (ma'lumotlar T-2 ro'yxatga olish kartasida ko'rsatilgan);
- xodim (erkak yoki ayol) avval qonuniy nikohdan o'tgan yoki o'tmaganligidan qat'i-nazar bolalari borlarga.

## **4. Ish vaqtini tabelda belgilash va ishda bo'lmaslik.**

4.1. Tasdiqlangan buyruqqa asosan Mehnatni tashkil etish va me'yorlash bo'yicha Muhandis yoki Mehnat bo'yicha texnik (tabelchi vazifasi bilan) birinchi marta nikohdan o'tgan xodimga tabelda uch kalendar kunini I/T (ijtimoiy ta'til) belgisi bilan belgilab qo'yiladi.

4.2. Uch kalendar kunida ish haqi o'rtacha ish haqini saqlab qolgan holda to'lanadi. (290-to'lov turi).

## **5. Javobgarlik.**

5.1. Xodimning qonuniy nikohdan o'tishi munosabati bilan oylik ish haqi saqlangan holda uch ish kunlik ta'tilni to'g'ri taqdim etilishi uchun javobgarlik, Korxonada tarkibiy bo'linmalarining Mehnatni tashkil etish va me'yordash bo'yicha Muhandis yoki Mehnat bo'yicha texniklariga (tabelchi vazifasi bilan) va Xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga yuklanadi.

5.2. Tarkibiy bo'linmalar shtat jadvalida Mehnatni tashkil etish va me'yordash bo'yicha Muhandis shuningdek Mehnat bo'yicha texnik (tabelchi vazifasi bilan) shtat birliklari bo'lmagan taqdirda, xodimning qonuniy nikohdan o'tishi munosabati bilan oylik ish haqi saqlangan holda uch ish kunlik ta'tilni to'g'ri taqdim etilishi uchun javobgarlik, sex kasaba uyushmasi raisiga yuklatiladi.

“FARG‘ONAAZOT” AKSIYADORLIK JAMIYATI



KELISHILDI

“Farg‘onaazot” AJ  
Kasaba uyushmasi raisi  
I.R. Abduvoxidov

2023-yil “30” 04



TASDIQLAYMAN

“Farg‘onaazot” AJ  
Boshqaruv raisi  
D.E. Mannonov

2023-yil “30” 04

“Farg‘onaazot” AJ

“Mehnat nizolari komissiyasi to‘g‘risida”gi

NIZOM

Kuchga kirgan sanasi

«01» may 2023-y.

Amal qilish muddatining tugashi

«01» may 2028-y.

“Farg‘onaazot” AJ Mehnat nizolari komissiyasi (keyingi o‘rinlarda matnda “MNK” deb yuritiladi) Nizomi mehnat nizolari komissiyasini shakillantirish va faoliyat yuritish, yakka tartibda mehnat nizolarni hal etish va mehnat nizolari komissiyasi qarorlarini ijro etilishi tartibini belgilaydi.

## **1. Umumiy qoidalar**

1.1. Yakka tartibdagi mehnat nizolari - bu ish beruvchi va xodim o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, jamoa va mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini (shu jumladan yakka tartibdagi mehnat sharoitlarini o‘rnatish yoki o‘zgartirish) qo‘llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

1.2. Mehnat nizolari komissiyasi - xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi yakka mehnat nizolarini sudga murojat etmasdan hal etuvchi organ.

Xodimning murojatiga asosan nizo ko‘rib chiqiladi. Nizo taraflari, xodim MNKga murojaat qilgan taqdirda, ushbu Nizomda belgilangan nizoni ko‘rib chiqish tartibiga rioya qilinadi va MNK qarorini bajarilishini ta‘minlaydi.

1.3. Mehnat nizolari masalalarini hal etishda Nizomlarni, qonun hujjatlarni va boshqa me‘yoriy hujjatlarni qo‘llash, shuningdek mehnat shartnomasining yangi mehnat sharoitlarini belgilash yoki mavjud mehnat sharoitlarini o‘zgartirish to‘g‘risidagi majburiyatlari xodimning tanlovi asosida mehnat nizolari komissiyasi yoki sud tomonidan ko‘rib chiqiladi.

1.4. Xodim, xodimning manfaatlarini himoya qiluvchi, ish beruvchi yoki kasaba uyushmasi qo‘mitasi mehnat nizolari komissiyasining qaroridan norozi bo‘lgan taqdirda sudga murojaat etish huquqiga ega.

## **2. Mehnat nizolari komissiyasining vakolati**

2.1. Mehnat nizolari komissiyasi quyidagilarni ko‘rib chiqadi:

- mehnat shartnomasi mazmuniga kiritilgan shartlarni shuningdek, butun shartnoma haqiqiy emas deb topish to‘g‘risida;

- mehnat daftarchalari noto‘g‘ri to‘ldirilgan (rasmiylashtirilgan)da ushbu yozuvlarga tuzatish yoki to‘ldirish to‘g‘risida;

- xodimni boshqa ishga o‘tkazish;

- xodimning amaldagi mehnat sharoitlari o‘zgartirilishi bo‘yicha;

- mehnatga haq to‘lash bo‘yicha;

- xodimga nisbatan qo‘llaniladigan intizomiy jazo choralari to‘g‘risida;

- ishdan (lavozimdan) chetlashtirish va ishlashga ruxsat berish to‘g‘risida;

- xodimning xavfsiz mehnat sharoitlaridagi huquqlari buzilganligi to‘g‘risida;

- zararli va og‘ir mehnat sharoitlarida ishlaydigan xodimga kompensatsiya to‘lash to‘g‘risida;

- xodimning moddiy javobgarligi va aybdor xodimdan yetkazilgan zarar miqdorini undirish to‘g‘risida;

- xodimni shaxsiy himoya vositalari bilan ta‘minlash to‘g‘risida;

- xodimning mehnat ta'til olish huquqi buzilganligi to'g'risida;
  - xodimga ijtimoiy- mehnat imtiyozlar va kafolatlar berish to'g'risida;
  - navbatdagi va qo'shimcha ta'tillarni berish uchun zarur bo'lgan ish stajini hisoblash to'g'risida;
  - Korxonada yuzaga keladigan boshqa yakka tartibdagi mehnat nizolari, qonun chiqaruvchi organlar tomonidan ruxsat etilgan hal etilishi sud yoki boshqa organlarning mutlaq vakolatiga kiritilgan masalalar bo'yicha nizolar bundan mustasno.
- 2.2. Mehnat nizolari komissiyasi yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko'rib chiqadi, agar ish beruvchi (yoki u vakolat bergan shaxslar) xodim bilan kelishmovchiliklarni hal etishdan bosh tortgan bo'lsa.

### **3. Mehnat nizolari komissiyasining tarkibi va tuzish tartibi**

3.1. Ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat majburiyatlarini bajarish, mehnat shartlari va mehnatga haq to'lashda yuzaga kelgan masalalar bo'yicha kelishmovchiliklarni hal etish uchun ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasidan teng huquqlilik asosda 8 kishidan (har bir tomondan to'rttadan komissiya a'zosi) iborat mehnat nizolari komissiyasi tuziladi.

3.2. Kasaba uyushmasi qo'mitasining komissiya tarkibi a'zolari mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi) tomonidan saylanadi.

3.3. Ish beruvchining vakillari korxonah rahbarining buyrug'i bilan tayinlanadi.

3.4. Mehnat nizolari komissiyasi o'z tarkibi orasidan komissiya raisi, rais o'rinbosarlarini va komissiya kotibini saylaydi.

3.5. Mehnat nizolari komissiyasining bir necha a'zolaridan biri tarkibdan chiqib ketgan taqdirda komissiyaga yangi a'zolari qolgan muddatga ushbu Nizomda belgilangan tartibda saylanadi.

3.6. Komissiyaning vakolat muddati jamoa shartnomasining yoki saylangan vakolatli organning amal qilish muddati bilan belgilanadi.

### **4. Mehnat nizolari komissiyasi a'zolarining huquq va majburiyatlari**

4.1. Mehnat nizolari komissiyasi a'zolari nizolarni ko'rib chiqish va komissiyadagi faoliyati bo'yicha quyidagi huquqlarga ega:

- komissiyada mavjud bo'lgan va taqdim etilgan materiallarni ta'lab qilish va ular bilan tanishish, ular bo'yicha qarorlar qabul qilish;
- dalillarni o'rganishda ishtirok etish;
- mehnat nizolari komissiyasida nizoni ko'rib chiqishda ishtirok etuvchi shaxslarga savollar berish va ta'lablar qo'yish;

4.2. Mehnat nizolari komissiyasining a'zosi mehnat nizolarini komissiya tomonidan ko'rib chiqilayotgan yani nizolashayotgan tomonlardan birining (ish beruvchi yoki xodim) vakili sifatida qatnashish huquqiga ega emas.

4.3. Mehnat nizolari komissiya raisi komissiya faoliyatini tashkil etadi, yig'ilishlar o'tkazadi va rahbarlik qiladi. Unga mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning

navbatdagi yig'ilishini chaqirish va unga tayyorgarlik ko'rish, yuzaga kelgan nizoni to'g'ri hal etilishiga hissa qo'shishi mumkin bo'lgan (zarurat bo'lganda) guvohlarni va boshqa shaxslarni chaqirish yuklanadi.

4.4. Murojaatlarni qabul qilish, xodimlarning arizalarini ro'yxatini hisobini yuritish kitobida ro'yxatga olish, yig'ilish bayonnomalarini rasmiylashtirish va mehnat nizolari komissiyasining qarorlarini ijro etish komissiya kotibi zimmasiga yuklanadi.

4.5. Mehnat nizolari komissiyasining yig'ilishlari Ish beruvchi va xodimlar o'rtasida kelishuvga asosan ish vaqtida ham, ish vaqtdan tashqari ham o'tkazilishi mumkin.

## **5. Mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish tartibi**

5.1. Mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilanadi:

- mehnat faoliyatini qayta tiklash to'g'risidagi nizolar bo'yicha - xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruq nusxasi xodimga topshirilgan kundan boshlab bir oy;

- xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni qoplash to'g'risidagi nizolar bo'yicha - yetkazilgan zarar ish beruvchi tomonidan aniqlangan kundan boshlab bir yil;

- boshqa mehnat nizolari bo'yicha - xodim o'z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan boshlab uch oy.

5.2. Xodimning mehnat nizolari komissiyasiga murojaati yozma ariza shaklida tuziladi, arizada quyidagilar aniq ko'rsatilishi kerak:

- familiyasi, ismi, otasining ismi, asosiy ish joyidagi lavozimi (kasbi);

- tarkibiy bo'linmaning nomi;

- xodimning yashash joyi, manzili;

- nizoli masalaning mohiyati va arizachining da'volari;

- ariza beruvchi murojaat qilgan holatlar va dalillar;

- arizaga ilova qilingan hujjatlar ro'yxati;

- ariza beruvchi shaxsiy imzosi va ariza taqdim etilgan sana.

Mehnat nizolari komissiyasiga arizalarni qabul qilish komissiya kotibi tomonidan ariza beruvchilarning arizalarni hisobga olish kitobida ro'yxatdan o'tkazish orqali amalga oshiriladi.

5.3. Agar arizada aniq talablar ko'rsatilmagan yoki ularni ko'rib chiqish imkoni bo'lmaydigan tarzda ko'rsatilgan yoxud arizaga tegishli hujjatlar ilova qilinmagan bo'lsa, komissiya raisi yoki uning o'rnini bosuvchi shaxs tomonidan ariza beruvchi arizasidagi kamchiliklarni bartaraf etilishi kerakligi ko'rsatilgan holda ajrim chiqaradi. Ushbu aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish uchun muddat belgilaydi.

Agar aniqlangan kamchiliklar belgilangan muddatda bartaraf etilsa, ariza mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko'rib chiqish uchun qabul qilinadi.



Belgilangan muddatda ushbu kamchiliklar bartaraf etilmasa, ariza va ariza bilan birga qabul qilingan barcha hujjatlar ariza beruvchiga qaytariladi.

5.4. Har qanday ariza, hatto uch oylik muddatdan kechroq topshirilgan bo'lsa ham, qabul qilinishi va mehnat nizolari komissiyasida ro'yxatdan o'tkazilishi kerak.

Agar uzrli sabablarga ko'ra ariza berish muddati o'tkazib yuborilgan bo'lsa, mehnat nizolari komissiyasi arizani qayta tiklashi va nizoni muhimlik darajasida hal etishi mumkin. Shu bilan birga, mehnat nizolari komissiyasi ariza beruvchining o'zi ishtirokida arizaning muddati o'tkazib yuborilishiga asosli sabablar bor yoki yo'qligini ko'rib chiqadi.

## **6. Mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish tartibi**

6.1. Mehnat nizolari komissiyasi mehnat nizolarini xodim ariza bergan kundan boshlab o'n kun ichida ko'rib chiqishi shart.

6.2. Mehnat nizolari komissiyasi raisi yig'ilishga guvohlarni, mutaxassislarni, kasaba uyushmasi qo'mitasi vakili (sex qo'mitasi raisi)ni chaqirtirib, barcha zarur hujjatlarni to'planishini tashkillashtiradi. Mutaxassislarni yig'ilishga chaqirtirilishi mehnat nizolari komissiyasining tashabbusi bilan ham, tomonlarning tavsiyasiga binoan amalga oshirilishi mumkin.

6.3. Mehnat nizolari komissiyasi har bir yig'ilishidagi rais vazifalari navbatma-navbat ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi vakillari tomonidan belgilanadi. Shu bilan birga, rais va kotibning bir yig'ilishdagi vazifalari bir tomon vakillari tomonidan bajarilmaydi.

6.4. Komissiyaning har bir yig'ilishida tomonlar navbatdagi yig'ilishning raisi va kotibini tayinlaydilar, ular yig'ilishni tayyorlash va chaqirish uchun mas'uldirlar.

6.5. Mehnat nizolari bo'yicha komissiya kelib tushgan arizani ko'rib chiqish vaqti to'g'risida xodimni, ish beruvchini, taklif qilingan guvohlarni, mutaxassislarni oldindan xabardor qiladi.

6.6. Mehnat nizolari komissiyasining yig'ilishida komissiya a'zolari, ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasining vakillari teng miqdorda ishtirok etishlari kerak.

6.7. Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko'rib chiqiladi. Xodim ishtirokisiz nizoni ko'rib chiqishga faqat xodimning yozma arizasiga binoan yo'l qo'yiladi.

6.8. Agar xodim uzrsiz sabablarga ko'ra mehnat nizolari komissiyasining yig'ilishiga kelmasa, ushbu arizani ko'rib chiqishni rad etish to'g'risida qaror qabul qilinishi mumkin, bu o'z o'rnida xodimni qayta ariza taqdim etish huquqidan mahrum etmaydi.

6.9. Agar ish beruvchi yoki uning vakili yig'ilishga kelmasa, komissiya nizoni ularning ishtirokisiz ko'rib chiqadi.

6.10. Komissiya yig'ilishda bayonnoma rasmiylashtiriladi, bayonnoma rais tomonidan imzolanadi va komissiya muhri bilan tasdiqlanadi.

6.11. Agar mehnat nizolari komissiyasi qaror qabul qilgunga qadar xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishmovchiliklar hal qilingan bo'lsa yoki xodim arizani komissiya yig'ilishda ko'rib chiqishdan bosh tortsa, xodimning arizasi ko'rib chiqishdan to'xtatilishi mumkin.

Bunday holda, arizani ko'rib chiqishdan to'xtatilishi to'g'risida bayonnoma rasmiylashtiriladi, bayonnoma komissiya raisi, xodim tomonidan imzolanadi va mehnat nizolari komissiyasining muhri bilan tasdiqlanadi.

## **7. Mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish tartibi**

7.1. Mehnat nizolari komissiyasining qarori ish beruvchining vakillari va kasaba uyushma qo'mitasi o'rtasidagi kelishuv asosida qabul qilinadi.

7.2. Mehnat nizolari komissiyasining qarori mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnatga oid boshqa me'yoriy hujjatlar, mehnat shartnomasi normalariga asoslanishi kerak.

7.3. Pul da'volari bo'yicha komissiya qarorlarida xodimga to'lanishi kerak bo'lgan aniq miqdor ko'rsatilishi kerak

7.4. Komissiya qarori yig'ilish raisi va kotibi tomonidan imzolanadi. U majburiy kuchga ega va hech qanday tasdiq shart emas.

7.5. Komissiya qarorining nusxasi qaror qabul qilingan kundan boshlab uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va kasaba uyushma qo'mitasiga taqdim etiladi. Ro'yxatga olish kitobida qarorning nusxalari olingan sanasi ko'rsatilgan holda qayd etiladi.

## **8. Mehnat nizolari komissiyasining qarorini ijro etish**

8.1. Mehnat nizolari komissiyasining qaroriga nisbatan shikoyat etish uchun belgilangan o'n kunlik muddat o'tganidan so'ng ish beruvchi tomonidan uch kun ichida ijro etilishi kerak.

8.2. Komissiya qarori belgilangan muddatda ijro etilgan taqdirda, mehnat nizolari komissiyasi xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvoxnoma beradi.

8.3. Guvoxnomada quyidagilar ko'rsatiladi:

- mehnat nizolari komissiyasining to'liq nomi;
- nizo bo'yicha berilgan guvoxnoma va uning raqami;
- mehnat nizolari komissiyasining qarori qabul qilingan sana;
- arizasi bo'yicha qaror qabul qilingan xodimning familiyasi, ismi, otasining ismi, uning yashash joyi, tug'ilgan joyi va sanasi, ish joyi;
- tashkilotning nomi va yuridik manzili (ish beruvchi);
- nizo bo'yicha qarorning mohiyati;
- mehnat nizolari komissiyasining qarori kuchga kirgan sana;
- guvoxnoma berilgan sana va uni ijro uchun taqdim etish muddati.

8.4. Guvoxnoma mehnat nizolari komissiyasi raisining imzosi va muhri bilan tasdiqlanadi.

8.5. Agar xodim yoki ish beruvchi tomonidan belgilangan muddatda mehnat nizolarini hal etish uchun sudga ariza taqdim etilgan bo'lsa, guvoxnoma berilmaydi.

8.6. Mehnat nizolari komissiyasi tomonidan berilgan va olingan kundan boshlab uch oy muddat ichida kechiktirmay tuman (shahar) sudiga taqdim etilgan guvoxnoma asosida sud ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini ijro etadi.

8.7. Agar xodim uzrli sabablarga ko'ra belgilangan uch oylik muddatni o'tkazib yuborsa, guvoxnoma taqdim etgan mehnat nizolari komissiyasi ushbu muddatni qayta tiklashi mumkin.

## **9. Mehnat nizolari komissiyasi qaroriga nisbatan shikoyat etish**

9.1. Agar mehnat nizolari komissiyasi mehnat nizolarini o'n kunlik muddat ichida ko'rib chiqmasa yoki hal etmasa, xodim nizoni ko'rib chiqish uchun sudga murojaat etishga haqli.

9.2. Xodim yoki ish beruvchi komissiya qarori nusxasini olingan kundan boshlab o'n kunlik muddat ichida mehnat nizolari komissiyasi qaroridan norozi taraflar sudga shikoyat etishlari mumkin.

“Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyati

KELISHILDI

“Farg‘onaazot” AJ

Kasaba uyushmasi raisi

\_\_\_\_\_ I.R. Abduvoxidov



04

TASDIQLAYMAN

“Farg‘onaazot” AJ

Boshqaruv raisi

\_\_\_\_\_ D.E. Mannonov



2023-yil "18" 04

“Farg‘onaazot” AJ xodimlarining yaqin qarindoshlariga  
Davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexida tibbiy xizmat ko‘rsatilganligi uchun  
oylik ish haqi hisobidan to‘lash to‘g‘risida”gi

Nizom

Kuchga kirgan sana:

2023-yil "01" may .

Amal qilish muddati:

2028-yil "01" may .



## 1. Kirish

1.1. Mazkur Nizom “Farg‘onaazot” Aksiyadorlik Jamiyatining (keyingi o‘rinlarda - Jamiyat deb yuritiladi) Davolash-sog‘lomlashtirish diagnostika sexida (keyingi o‘rinlarda – DSD sexi deb yuritiladi) Jamiyat xodimlarning yaqin-qarindoshlarini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash maqsadida ish haqi hisobidan tibbiy yordam ko‘rsatish uchun joriy etilgan.

2. Mazkur Nizomda nazarda tutilgan xizmatlar ro‘yxati.

- yotoq uchun to‘lov-kunlar;
- tekshirish (diagnostik va laboratoriya);
- shifokor maslahati;
- operatsiya va operatsiyadan keyingi muolajalar;
- narkoz uchun preparatlar;
- to‘liq konservativ davo (terapevtik va rehabilitatsiya bo‘limlarida).

3. Pullik tibbiy xizmat ko‘rsatish tartibi.

3.1. DSD sexida Operativ va konservativ davolash ushbu tibbiyot muassasasining iqtisoslashuviga muvofiq amalga oshiriladi.

DSD sexida quyidagi tibbiy xizmatlar ko‘rsatilmaydi:

- 17 yoshgacha bo‘lgan bolalarga;
- onkologik bemorlarga;
- kardiologik kasalligi bo‘lgan bemorlarga;
- sil kasalligi bilan og‘rigan bemorlarga;
- yuqumli kasalliklarga chalingan bemorlarga.

DSD sexi shifokorlari quyidagi jarrohlik operatsiyalarini bajarmaydi:

- xirurg - oftalmolog;
- kardioxirurg;
- xirurg - onkolog;
- qon tomir xirurgi va boshqalar.

3.2. Xodim va uning yaqin-qarindoshi DSD sexi boshlig‘iga (bemorning ambulatoriya kartasi va 027 forma bilan) murojaat qiladi, DSD sexida operativ yoki konservativ davolanishni amalga oshirish uchun ruxsat oladi. Shundan so‘ng, xodim ish haqi hisobidan yaqin-qarindoshiga tibbiy yordam uchun boshqaruv raisi nomiga ariza yozadi.

3.3. Xodim DSD sexiga yo‘llanmani (ma‘lumotnomani) olish uchun Xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga murojaat qiladi, yo‘llanmada quyidagilar ko‘rsatiladi:

- Xodimning familiyasi, tabel raqami;
- Tarkibiy bo‘linma nomi (tarkibiy bo‘linma tartib raqami).

3.4. “Farg‘onaazot” AJ boshqaruvi raisi tomonidan tasdiqlangan tibbiy xizmat ko‘rsatish to‘g‘risidagi kalkulyatsiya (tibbiy xizmat tannarxi) asosida DSD sexi buxgalteri hisob-kelishuvini rasmiylashtiradi.

3.5. DSD sexi buxgalteri hisob-kelishuvini bir nusxasini va xodimning arizasini “Farg‘onaazot” AJ Bosh buxgalteriga taqdim etadi.

3.6. Bosh buxgalter imzosidan so‘ng Markazlashtirilgan buxgalteriya xisobchisi “tibbiy yordam ko‘rsatilganligi uchun” (866-tur) to‘lov miqdorini xodimning ish haqi hisobidan ushlab qoladi.

KELISHILDI

“Farg‘onaazot” AJ

Kasaba uyushmasi Raisi

I.R. Abduvoxidov



TASDIQLAYMAN

“Farg‘onaazot” AJ

Boshqaruv Raisi

D.E. Mannonov



“Bolani 2 yoshdan 3 yoshga to‘lgunga qadar uni parvarishlash ta’tili davridagi “Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyatida ishlaydigan ayollarga har oylik nafaqa to‘lash to‘g‘risida”gi

NIZOM

Kuchga kirish sanasi:

2023-yil “ 01 ” may

Amal qilish muddati

2028-yil “ 01 ” may





## **1.Umumiy qoidalar.**

### 1.1. Ushbu Nizom:

a)“Farg‘onaazot” aksiyadorlik jamiyatida ishlovchi ayollarni bola parvarishlash ta‘tili davrida ijtimoiy himoya qilish;

b) bolalar kasalliklarini kamaytirish maqsadida ishlab chiqilgan.

1.2. Har oylik nafaqa korxonada foydasi hisobidan O‘zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining (BHM) bir baravari miqdorida to‘lanadi (242- to‘lov turi).

1.3. Ushbu Nizomning amal qilish muddati davomida bir barobar bazaviy hisoblash miqdori O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari asosida o‘zgaradi.

### **2. Oluvchilar.**

2.4. Har oylik nafaqa bola 2 yoshdan 3 yoshga yetgunga qadar uni parvarishlash ta‘tilida bo‘lgan korxonada mehnat shartnomasi asosida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan ayollarga to‘lanadi.

### **3. Hisoblash va belgilash tartibi.**

3.1. Xodim tomonidan uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash haqidagi ariza va bolaning tug‘ilganligi to‘g‘risidagi guvohnoma taqdim etilgandan so‘ng, har oylik nafaqani hisoblash uchun xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan tayyorlangan korxonada buyrug‘i asos bo‘ladi (242-to‘lov turi).

3.2. Ayollarga uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarish qilish uchun har oylik nafaqa ishga qaytgunga qadar to‘lanadi.

3.3. Bola parvarishlash ta‘tili davridagi ayol o‘z hohishiga ko‘ra to‘liq bo‘lmagan ish vaqti tartibida va ushbu tartib asosida xaqiqatda ishlagan vaqti uchun to‘lov amalga oshirilishi, hamda bola uch yoshga to‘lgunga qadar nafaqa saqlanib qolishi ko‘rsatilgan arizani, xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga taqdim etgan holda, ishga ruxsat etilishi mumkin.(O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 405-moddasi).

3.4. Ayolning arizasi asosida xodimlar bilan ishlash boshqarmasi ayolga to‘liqsiz ish kuni ko‘rsatilib, xaqiqatda ishlangan vaqt uchun haq to‘lash bilan bola uch yoshga to‘lgunga qadar nafaqa to‘lanishi saqlanib qolinilishi to‘g‘risida buyruq tayyorlaydi.

### **4. Xulosa.**

4.1. Korxonaning moliyaviy holati barqaror bo‘lmagan davrda, ushbu Nizomga muvofiq oylik nafaqa to‘lovi to‘xtatilishi mumkin.

4.2. 2023- yil 1- maydan ushbu Nizom kuchga kiritilishi munosabati bilan 2021-yil 1-yanvardan amalda bo‘lgan “Farg‘onaazot” AJning ikki yoshdan uch yoshga qadar bolani parvarishlash ta’tilida bo‘lgan ayollarga har oylik nafaqa to‘lash to‘g‘risida”gi Nizom o‘z kuchini yo‘qotgan deb hisoblansin.

KELISHILDI

“Farg‘onaazot” AJ

Yakunba uyushmasi Raisi

R.Abduvoxidov

2023-y. “ 18 ” oy



TASDIQLAYMAN

“Farg‘onaazot” AJ

Boshqaruv Raisi

D.E.Mannonov

2023-y. “ 18 ” oy



“Otgul berish to‘g‘risida” gi

NIZOM

Kuchga kirish sanasi:

2023-yil “ 01 ” may

Amal qilish muddati

2028-yil “ 01 ” may



## **1. Kirish**

1.1. Ushbu Nizom tarkibiy bo‘linmalar xodimlariga ish vaqtidan tashqari, dam olish va bayram kunlari, shuningdek, ish vaqtidan tashqari vaqtda navbatchilik qilganligi uchun otgul (ishdan bo‘sh bo‘lgan qo‘shimcha dam olish kunini) berish tartibini belgilaydi.

1.2. Ushbu Nizom O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 201, 262 va 263- moddasiga muvofiq, ishlab chiqilgan bo‘lib, otgul taqdim etishning, tartibini va shartlarini belgilovchi normativ hujjat hisoblanadi.

1.3. Ushbu Nizom ish vaqtidan tashqari, dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlari ishlaganlik uchun boshqa dam olish kunini (otgul) ta‘minlash maqsadida, tartibga solingan.

1.4. *Otgul* – bu xodimga to‘lanmaydigan qo‘shimcha dam olish kunlari, shuningdek, ish vaqtidan tashqari vaqtda navbatchilik qilganligi uchun kompensatsiya tarzida dam olish taqdim etiladigan vaqt.

## **2. Ishchilarni ish vaqtidan tashqari ishga jalb qilish.**

2.1. Dam olish va bayram kunlari, ish vaqtidan tashqari vaqtlarda navbatchilik, shuningdek ish vaqtidan tashqari ishlashga va faqat alohida hollarda - jamoa shartnomasida belgilangan asoslar va tartibda ayrim xodimlar jalb qilinishi mumkin.

2.2. Xodimlarni dam olish va bayram kunlari ishga jalb qilish, shuningdek, ish vaqtidan tashqari vaqtda navbatchilik qilishga quyidagilar asos bo‘ladi:

- xodimning roziligi;
- kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishuv;
- ish beruvchining buyrug‘i.

2.3. Ish vaqtidan tashqari ish uchun xodimga O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 262 va 263-moddasiga muvofiq, mehnat uchun kompensatsiya taqdim etiladi.

2.4. Xodimning xohishiga ko‘ra, ish vaqtidan tashqari (dam olish va bayram kunlari yoki navbatchilik)da ishlaganligi uchun kompensatsiya tarzida boshqa dam olish kuni taqdim etiladi. Xodimning xohishiga binoan, dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlari ishlaganligi uchun, (ishdan bo‘sh bo‘lgan qo‘shimcha kunlar) soniga mos keladigan miqdorda otgul berish kompensatsiya tarzida qoplanishi mumkin.

2.5. Ish vaqtidan tashqari (bayram va dam olish kunlari, navbatchilik) yoki ishdan tashqari ish vaqtida kompensatsiya qilingan taqdirda, bunday ish uchun ish haqi kamida bir xissa miqdorda amalga oshiriladi va dam olish kuni uchun esa haq to‘lanmaydi. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 262 va 263-moddalari).

### **3. Rasmiylashtirish tartibi va otgul berish davri**

3.1. Buyruqni rasmiylashtirishdan oldin xodim bilan ish vaqtidan tashqari ish va dam olish kunlari yoki bayram kunlari ishlaganlik uchun kompensatsiya turini belgilab olinishi kerak.

3.2. Ish vaqtidan tashqari ishlaganlik uchun kompensatsiya va to'lov turlari:

a) ish vaqtidan tashqari ishlaganlik uchun ish soati soniga mutanosib keladigan miqdorda otgul berish va to'lovni ishlagan soatlari vaqtiga bir xissa miqdorda amalga oshirish;

b) ish vaqtidan tashqari ishlaganlik uchun to'lov ikki xissa miqdorda amalga oshiriladi.

3.3. Dam olish yoki yoki ishlanmaydigan bayram kunlari ishlaganlik uchun kompensatsiya to'lov turlari:

a) dam olish va bayram kunlarida ishlagan soatlariga bir xissa miqdorida to'lov va otgul taqdim etish;

b) dam olish yoki bayram kunlari ishlagan soatlarga nisbatan ikki xissa miqdorda to'lov amalga oshirish.

3.4. Buyruqni rasmiylashtirgandan so'ng, (otgul) dam olish huquqiga ega bo'lgan xodim tarkibiy bo'linma rahbari nomiga ariza yozishi kerak. Albatta, dam olish uchun ariza, asos bo'lishi kerak. Ushbu ariza tabel bo'yicha javobgar shaxs (mehnat bo'yicha iqtisodchi, mehnat bo'yicha mutaxassis, mehnatni tashkil etish va normallashtirish bo'yicha muhandis, yoki tarkibiy bo'linma rahbari tomonidan tayinlangan shaxs – bundan keyin tabel bo'yicha javobgar shaxs deb yuritiladi) "otgul olish huquqiga ega bo'lgan xodimlarni ro'yxatga olish jurnali" da ro'yxatdan o'tkazilishi kerak, ariza o'z navbatida alohida papkaga joylashtirilishi kerak. Ma'lumotlarni saqlash muddati (ro'yxatga olish jurnali, ariza) 5 (besh) yil. Arizani tegishli jurnalda ro'yxatdan o'tkazgandan so'ng xodimga "otgul uchun Talon" beriladi – bundan kegin "Talon" deb yuritiladi.

3.5. Otgul taqdim etish, ya'ni "Otgul berish taloni" ro'yxatga olingan sanadan boshlab bir yil muddatda amal qiladi.

3.6. Xodim istalgan vaqtda ish beruvchi bilan yoki tarkibiy bo'linma rahbari bilan kelishilgan holda dam olish kunini belgilash mumkin.

3.7. Xodim dam olish kunida ishlagani uchun taqdim etilgan otgulni o'sha oyda yoki istalgan paytda olishi mumkin.(3.5 bandida ko'rsatilgan muddatdan oshirmagan holda).

3.8. Xodimga otgul taqdim etilganda, tabel bo'yicha javobgar shaxs "otgulni hisobga olish" jurnalida belgilab qo'yadi, Talon o'z navbatida alohida papkaga yig'ib borilishi kerak. Ma'lumotlarni saqlash muddati (Talonni ro'yxatga olish jurnali) 5 (besh) yil.

### **4. Nizomning yakuniy qoidalari.**

4.1. Agar ishchi xodim dam olish kunini ish beruvchi yoki tarkibiy bo'linma rahbari bilan kelishmagan holda o'zboshimchalik bilan (sababsiz) ishga kelmasa bu **progul**

deb hisoblanadi. Bunday holatlarda rahbariyat mehnat intizomini buzganligi uchun, ishchi xodimni intizomiy jazo yoki mehnat shartnomasini bekor qilish choralarini qo'llashga haqlidir. (O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 312-modda 3-qism.)

4.2. Xodimga sababsiz otgul berish, mehnatga haq to'lash bilan bog'liq hujjatlarni soxtalashtirish - o'g'rilik deb hisoblanadi. Tarkibiy bo'linma rahbari, sex boshlig'i, smena boshlig'i (smena katta ustasi, smena ustasi, tabel bo'yicha javobgar shaxs)ga nisbatan ushbu qoidabuzarlik aniqlanganda, rahbariyat intizomiy jazo qo'llash va mehnat shartnomasini bekor qilishga qadar haqlidir (O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 312-modda 3-qism).

4.3. 2023-yil 1-maydan ushbu Nizom kuchga kirishi munosabati bilan, 2021-yil 1-noyabrdan kuchga kirgan "Otgul berish to'g'risida" gi ilgari amalda bo'lgan Nizom o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblansin.



Mehnat jamoasining  
konferensiyasida ma'qullangan  
2023 yil «27» aprel  
Bayon № 3

**“FARG‘ONAAZOT” AKSIYADORLIK JAMIYATINING  
ICHKI MEHNAT TARTIBI  
QOIDALARI**

Ichki mehnat tartib qoidalarini quyidagi vakillar imzoladilar:

Ish beruvchi:

“Far‘onaazot” AJ kasaba uyushma  
qo‘mitasi raisi

“Far‘onaazot” AJ boshqaruvi raisi



Mamonov Dilshod Erkinovich

2023-yil «27» aprel



Abdurozzidov Ilxom Raximovich

2023-yil «27» aprel

## **“Farg‘onaazot” AJning Ichki mehnat tartib qoidalari**

- I. umumiy qoidalar
- II. Mehnat shartnomasini (shartnomasini) tuzish, o‘zgartirish va bekor qilish tartibi.
- III. Masofadan turib ishlash
- IV. Xodimni ishdan chetlashtirish.
- V. Mehnat shartnomasini bekor qilish.
- VI. Xodimning shaxsga doir ma’lumotlarini himoya qilish.
- VII. Mehnat intizomi.
- VIII . Xodimning intizomiy javobgarligi.
- IX. Xizmat tekshiruvi.
- X. Intizomiy jazo choralari.
- XI. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi.
- XII. Ish vaqti va dam olish vaqti.
- XIII. Mehnat nizolari tushunchasi. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishmovchiliklarini hal qilish.
- XIV. Yakuniy qoidalar.

### **I. Umumiy qoidala**

1.1. Ushbu Ichki mehnat tartibi qoidalari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga, mehnatga oid boshqa qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqilgan va mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilish, ish vaqti va dam olish vaqtidan foydalanish, mehnat shartnomasi taraflari ortasidagi kelishmovchiliklarni hal qiluvchi, mehnat va ijro intizomiga rioya etishni tartibga soluvchi asosiy idoraviy normativ hujjat hisoblanadi. Ish beruvchi va xodim o‘rtasida yuzaga keladigan boshqa huquqiy munosabatlarni tartibga soladi.

“Farg‘onaazot” AJ - bundan keyin – **“jamiyat”**

“Farg‘onaazot” AJ - ichki mehnat tartibi qoidalari - bundan keyin **“Qoidalar”** deb yuritiladi.

1.2. Qoidalar korxonaning kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishilgan holda tasdiqlangan kundan boshlab kuchga kiradi va qo‘llaniladi.

1.3. Qoidalarga rioya qilish Ish beruvchi va xodimlar uchun majburiy hisoblanadi, qoidalarga rioya qilmaslik O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq javobgarlikka tortish uchun asos bo‘lishi mumkin.

1.4. Xodimning huquqlari:

Xodim quyidagi huquqlarga ega:

Mehnat Kodeksida va boshqa qonunlarda belgilangan tartibda hamda shartlarda mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilish;

mehnat shartnomasida shartlashilgan ish bilan ish beruvchi tomonidan ta'minlanish;  
mehnatni muhofaza qilish talablariga mos keladigan ish joyiga ega bo'lish;

o'z malakasiga, mehnatning murakkabligiga, bajarilgan ishning miqdori va sifatiga  
muvofiq o'z vaqtida hamda to'liq hajmda ish haqi olish;

ish vaqti davomiyligining chegarasini, ayrim kasblardagi va toifalardagi xodimlar  
uchun qisqartirilgan ish vaqtini belgilash, har haftalik dam olish kunlari, ishlanmaydigan  
bayram kunlari, shuningdek yillik mehnat ta'tillari berish orqali ta'minlanadigan dam olish;

xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlariga ega bo'lish,  
shuningdek ish joyidagi mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish talablari  
to'g'risida to'liq va ishonchli axborot olish;

mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga,  
mehnat shartnomasiga muvofiq kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

mehnat to'g'risidagi qonunchilikda belgilangan tartibda xodimga mehnat  
vazifalarini bajarishi munosabati bilan yetkazilgan moddiy zararning o'rnini qoplash va  
ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish;

o'z mehnat huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini qonun bilan  
taqiqlanmagan barcha usullar bilan himoya qilish;

mehnat nizolarini Mehnat Kodeksida, boshqa qonunlarda belgilangan tartibda hal  
qilish.

Xodim mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy  
hujjatlarga va mehnat shartnomasiga muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi  
mumkin.

#### 1.5. Xodimning majburiyatlari

Xodim:

mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga,  
mehnat shartnomalari shartlariga rioya etishi;

mehnat shartnomasi bilan o'z zimmasiga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini  
vijdonan bajarishi;

ichki mehnat tartibiga rioya etishi;

mehnat intizomiga rioya etishi;

belgilangan mehnat normalarini bajarishi;

mehnatni muhofaza qilish talablariga, texnologiya intizomiga, mehnat xavfsizligi va  
ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalariga rioya etishi;

ish beruvchining mol-mulkiga (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida  
turgan mol-mulkiga, agar ish beruvchi ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar  
bo'lsa) nisbatan ehtiyotkorona munosabatda bo'lishi;

ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararning o'rnini ushbu Kodeksda belgilangan  
tartibda va doirada qoplashi;

insonlarning hayoti va sog'lig'iga, ish beruvchining mol-mulki (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida 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 beruvchiga yoki bevosita rahbarga darhol xabar qilishi;

boshqa xodimlarning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishiga to'sqinlik qiluvchi harakatlarni sodir etmasligi shart.

Xodimning zimmasida mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlarga va mehnat shartnomasiga muvofiq boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin.

#### 1.6. Ish beruvchining huquqlari:

Ish beruvchi quyidagi huquqlarga ega:

Mehnat Kodeksida, boshqa qonunlarda nazarda tutilgan tartibda va shartlar asosida xodimlar bilan mehnat shartnomalarini tuzish, o'zgartirish hamda bekor qilish;

jamo'a muzokaralari tashabbusi bilan chiqish va jamo'a shartnomalarini tuzish;

xodimlarni halol samarali mehnati uchun rag'batlantirish;

xodimlardan o'z mehnat majburiyatlarini bajarishini va ish beruvchining mol-mulkiga (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida bo'lgan mol-mulkiga, agar ish beruvchi ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo'lsa) ehtiyotkorona munosabatda bo'lishini, ichki mehnat tartibiga rioya etishini talab qilish;

xodimlarni Mehnat Kodeksi, jamo'a shartnomasi va IMTK da belgilangan tartibda intizomiy javobgarlikka tortish;

xodimlarni ular tomonidan ham ish beruvchiga bevosita yetkazilgan, ham boshqa shaxslarga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash natijasida ish beruvchida yuzaga kelgan to'g'ridan-to'g'ri haqiqiy zarar uchun moddiy javobgarlikka tortish;

ichki hujjatlarni qabul qilish;

Ish beruvchi mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlarga va mehnat shartnomasiga muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi mumkin.

#### 1.7. Ish beruvchining majburiyatlari:

Ish beruvchi:

-mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomalari shartlariga rioya etish;

-xodimlarni mehnat shartnomasida shartlashilgan ish bilan ta'minlashi;

-xodimlarni ishga qabul qilishda, mehnat jarayonida va xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda ushbu Kodeksning 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;

-xodimlarni o'z mehnat majburiyatlarini bajarishi uchun zarur bo'lgan asbob-uskunalar, asboblardan, texnik hujjatlar va boshqa vositalar bilan ta'minlash;

-xodimlarga berilishi lozim bo'lgan ish haqini Mehnat Kodeksiga, jamoa shartnomasiga, ichki mehnat tartibi qoidalariga, boshqa ichki hujjatlarga, mehnat shartnomalariga muvofiq belgilangan muddatlarda to'liq hajmda to'lashi;

-Mehnat Kodeksida belgilangan tartibda jamoa muzokaralarini olib borishi, shuningdek jamoa shartnomasini tuzish;

-xodimlarning vakillariga jamoa shartnomasini tuzish hamda ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan to'liq va ishonchli axborotni taqdim etish;

-xodimlarni ularning birlashish huquqi to'g'risida xabardor qilish;

-xodimlarni 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 qilishi;

-kasaba uyushmasining, xodimlar tomonidan saylangan boshqa vakillarning mehnat to'g'risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning aniqlangan qoidabuzarliklari haqidagi ko'rsatmalari hamda taqdimnomalarini o'z vaqtida ko'rib chiqishi, aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish bo'yicha choralar ko'rishi va ko'rilgan choralar to'g'risida mazkur organlar hamda vakillarga xabar qilishi;

-xodimlarning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishi bilan bog'liq bo'lgan maishiy ehtiyojlari ta'minlanishini amalga oshirishi;

-xodimlarning ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug'urtasini, shuningdek ish beruvchining fuqarolik javobgarligi majburiy sug'urtasini ta'minlash;

-o'z mehnat majburiyatlarini bajarganligi munosabati bilan xodimlarga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini mehnat qonunchiligida belgilangan tartibda hamda shartlarda qoplash;

-mehnat shartnomalarini, shuningdek ularga doir o'zgartish va qo'shimchalarni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda «Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat majmuida o'z vaqtida ro'yxatga olishi shart.

## **II. Mehnat shartnomasini (kontrakti) tusish, o'zgartirish va bekor qilish.**

Mehnat shartnomasi (kontrakt) bundan keyin – “**mehnat shartnomasi**”.

2.1. Ishga qabul qilish ish beruvchi bilan bevosita aloqada yoki mehnat organlarining bepul vositachiligi, shuningdek, xususiy ish bilan ta'minlash agentliklari xizmatlari orqali amalga oshiriladi.

2.2. O'n olti yoshga to'lgan shaxslar ishga joylashishlari mumkin.

2.2.1. Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumiy ta'limi maktablari, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari o'quvchilarini bo'sh vaqtlarida ularning sog'lig'i va axloqiy rivojlanishiga zarar yetkazmaydigan, o'quv jarayoniga xalaqit bermaydigan yengil ishlarni bajarish uchun yollashga ruxsat beriladi. Maktabdan - o'n besh yoshga to'lganida ota-onalardan biri yoki ota-onasini almashtiradigan shaxslardan biri yozma roziligi bilan.

2.2.2. O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarni ish bilan ta'minlash O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 411-412 moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

2.3. Ishga qabul qilish chog'ida ish beruvchi ishga kirayotgan shaxsni oldindan (mehnat shartnomasi imzolanganigacha) quyidagilar bilan tanishtirishi shart:

- ushbu shaxs qaysi ishni bajarish uchun ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, o'sha ishning mazmuni;
- mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish bajariladigan mehnat sharoitlari;
- ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomasi, uning mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa ichki hujjatlar.

2.4. O'z kasbiy va ishchanlik sifatleri bo'yicha tegishli ishni bajarish (tegishli lavozimni egallash) uchun zarur bo'lgan malaka talablariga muvofiq keladigan xodimni tanlab olish maqsadida ish beruvchi quyidagilarga haqli:

- ishga kirayotgan shaxslar bilan suhbatlar o'tkazishga;

2.5. Ishga qabul qilish chog'ida ishga kirayotgan shaxs oldindan (mehnat shartnomasi imzolanganigacha):

- ish beruvchiga Mehnat Kodeksining 124-moddasi birinchi qismida sanab o'tilgan, ishga qabul qilish chog'ida talab etiladigan hujjatlarni taqdim etish;
- ish beruvchi tomonidan o'tkaziladigan suhbatda ishtirok etish;
- ishga qabul qilish chog'ida o'tkaziladigan tanlovda ishtirok etishi shart.

Ish beruvchi tanlov o'tkaziladigan sana haqida tegishli ishga (lavozimga) kirayotgan shaxsga kamida bir hafta oldin xabar qiladi.

2.6. Ishga qabul qilish chog'ida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni taqdim etadi:

- pasportni yoki uning o'rnini bosuvchi hujjatni yoxud 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 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 etadi;

- harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar uchun tegishincha harbiy guvohnomani yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

- oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim tashkilotini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni, qaysi 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) yoxud boshqa tegishli hujjatni;

- soliq to'lovchining identifikatsiya raqamini;

- jismoniy shaxsning shaxsiy identifikatsiya raqamini (mavjud bo'lganda);

- jamg'arib boriladigan pensiya daftarchasini, bundan birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar mustasno.

2.7. Ish beruvchi:

2.7.1. birinchi marta ishga kirgan, besh kundan ortiq ishlagan shaxslarga va qonunchilikda o'ziga nisbatan mehnat daftarchalarini yuritish nazarda tutilmagan ilgari ishlagan shaxslarga mehnat daftarchasini rasmiylashtirishi;

2.7.2. ilgari jamg'arib boriladigan pensiya tizimida hisobda turmagan xodimlarni bunday hisobga qo'yish uchun choralar ko'rishi shart.

2.7.3. Ishga qabul qilish chog'ida ishga kirayotgan shaxsdan ushbu Kodeksda, shuningdek boshqa qonunchilik hujjatlarida nazarda tutilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi.

2.8. Mehnat Kodeksining 101-moddasiga muvofik taklif etilgan shaxslarga ishga joylashtirish sohasida qo'shimcha kafolatlar belgilanishi mumkin.

2.9. Mehnat Kodeksining 102-moddasiga muvofik ish beruvchi alohida asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilgan xodimlarni qayta ishga qabul qilishi shart.

2.10. Ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

2.11. Mehnat Kodeksida ishga qabul qilishni rad etish hisoblanadigan hollar nazarda tutilgan. (MK 119-modda).

2.12. Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs 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. Yozma asosni berishni rad etish ishga qabul qilish qonunga xilof ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilinishiga monelik qilmaydi.

2.13. Mehnat shartnomasining mazmuni Mehnat Kodeksining 104 -moddasida ko'rsatilgan talablarga mos bulishi shart.

2.14. Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo'lgan kamida ikki nusxada yozma shaklda tuzilib, ularning har biri taraflar tomonidan imzolanadi.

Mehnat shartnomasining har bir nusxasi xodimning va ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning imzolari bilan mustahkamlanadi va muhr bilan tasdiqlanadi.

Mehnat shartnomasining bir nusxasi xodimga beriladi, boshqasi (boshqalari) xodimning alohida imzosi bilan tasdiqlanadi va ish beruvchida saqlanadi.

2.14. 1. Mehnat shartnomasida shartnomaning Mehnat Kodeksning 107-moddasida nazarda tutilgan rekvizitlari ko'rsatiladi.

2.14.2. Mehnat shartnomasi ish beruvchi va xodim tomonidan imzolangan kundan e'tiboran kuchga kiradi .

2.15. 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.

2.16. Mehnat shartnomasi:

- nomuayyan muddatga;

- uch yildan ko'p bo'lmagan muayyan muddatga (muddatli mehnat shartnomasi) tuzilishi mumkin.

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

2.18. Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning roziligisiz belgilangan muddatga qayta tuzilishi mumkin emas.

2.19. Xodim bilan muddatli mehnat shartnomasi Mehnat Kodeksida belgilangan hollarda tuzilishi mumkin.

2.20. Ish beruvchi xodimdan quyidagilarni talab qilishga haqli emas:

- agar ushbu Kodeksda va boshqa qonunda boshqacha qoidalar belgilanmagan bo'lsa, mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan ishni bajarishni;

- qonunga xilof bo'lgan, xodimning yoki boshqa shaxslarning huquqlarini buzadigan, hayoti va sog'lig'ini xavf ostiga qo'yadigan, ularning sha'ni, qadr-qimmatini hamda ishchanlik obro'siga putur yetkazadigan harakatlarni amalga oshirishni.

2.21. Mehnat Kodeksida nazarda tutilgan holatlar, tartib va shartlarda xodimning roziligi bilan unga ish kunining (smenaning) belgilangan davomiyligi mobaynida xuddi o'sha ish beruvchida 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.



2.22. Ishga qabul qilishga Mehnat Kodeksning 20-moddasiga muvofiq shaxslar mehnatga oid huquq layoqatiga va muomala layoqatiga ega bo'lishi bilan, o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi.

2.23. Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumiy o'rta, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim tashkilotlarining, kasb-hunar maktablarining, kollejlar 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 vaqtda 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 ushbu Kodeksning 411 — 422-moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda amalga oshiriladi.

2.24. Ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishga yo'l qo'yilmaydi (MK 119 -m).

2.25. Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs 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.

2.26. 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-xotinning ota-onasi, aka-ukalari, opa-singillari va farzandlari) aynan bitta davlat tashkilotida birga xizmat qilishi, agar ularning birga xizmat qilishi ulardan birining ikkinchisiga bevosita bo'ysunishiga yoki uning nazorati ostida bo'lishiga bog'liq bo'lsa taqiqlanadi.

2.27. Ishga qabul qilish chog'ida ish beruvchi ishga kirayotgan shaxsni oldindan (mehnat shartnomasi imzolanganigacha) quyidagilar bilan tanishtirishi shart:

- ushbu shaxs qaysi ishni bajarish uchun ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, o'sha ishning mazmuni;
- mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish bajariladigan mehnat sharoitlari;
- ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomasi, uning mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa ichki hujjatlar.

2.28. O'z kasbiy va ishchanlik sifatlari bo'yicha tegishli ishni bajarish (tegishli lavozimni egallash) uchun zarur bo'lgan malaka talablariga muvofiq keladigan xodimni tanlab olish maqsadida ish beruvchi quyidagilarga haqli:

- ishga kirayotgan shaxslar bilan suhbatlar o'tkazishga;

Ishga qabul qilish chog'ida ishga kirayotgan shaxs oldindan (mehnat shartnomasi imzolanganigacha):

- ish beruvchiga Mehnat Kodeksning 124-moddasi birinchi qismida sanab o'tilgan, ishga qabul qilish chog'ida talab etiladigan hujjatlarni taqdim etish;
- ish beruvchi tomonidan o'tkaziladigan suhbatda ishtirok etish;

- ishga qabul qilish chog'ida o'tkaziladigan tanlovda ishtirok etishi shart.

Ish beruvchi tanlov o'tkaziladigan sana haqida tegishli ishga (lavozimga) kirayotgan shaxsga kamida bir hafta oldin xabar qiladi.

2.30. Ishga qabul qilish chog'ida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni taqdim etadi:

- pasportni yoki uning o'rnini bosuvchi hujjatni yoxud 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 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 etadi;

- harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar uchun tegishli harbiy guvohnomani yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

- oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim tashkilotini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni, qaysi 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) yoxud boshqa tegishli hujjatni;

- soliq to'lovchining identifikatsiya raqamini;

- jismoniy shaxsning shaxsiy identifikatsiya raqamini (mavjud bo'lganda);

- jamg'arib boriladigan pensiya daftarchasini, bundan birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar mustasno.

2.31. Ish beruvchi:

- birinchi marta ishga kirgan, besh kundan ortiq ishlagan shaxslarga va qonunchilikda o'ziga nisbatan mehnat daftarchalarini yuritish nazarda tutilmagan ilgari ishlagan shaxslarga mehnat daftarchasini rasmiylashtirish;

- ilgari jamg'arib boriladigan pensiya tizimida hisobda turmagan xodimlarni bunday hisobga qo'yish uchun choralari ko'rishi shart.

2.32. Ishga qabul qilish chog'ida ishga kirayotgan shaxsdan ushbu Kodeksda, shuningdek boshqa qonunchilik hujjatlarida nazarda tutilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi.

2.33. Agar taraflar mehnat shartnomasining barcha majburiy va qo'shimcha shartlari bo'yicha kelishuvga erishgan hamda mehnat shartnomasini imzolagan bo'lsa, ushbu shartnoma tuzilgan deb hisoblanadi.

2.34. Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'ladi.

Tashkilot rahbarini ishga qabul qilish bevosita tashkilot mulkdori yoki ta'sis hujjatlariga muvofiq vakolatli organ tomonidan amalga oshiriladi.

Tashkilot rahbari tashkilot mulkdori tomonidan yoki ta'sis hujjatlari bilan o'ziga berilgan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalarini tuzadi.

2.35. Ish beruvchining ishga qabul qilish to'g'risidagi buyrug'ining mazmuni xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining shartlariga muvofiq bo'lishi kerak. Buyruq xodimga ish haqiqatan boshlangan kundan e'tiboran uch kunlik muddatda, imzo qo'ydirib e'lon qilinadi. Xodimning talabiga ko'ra ish beruvchi unga mazkur buyruqning lozim darajada tasdiqlangan ko'chirma nusxasini berishi shart.

2.36. Ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan yoxud uning ruxsati bilan xodimni haqiqatda ishga qo'yish, ishga qabul qilish lozim darajada rasmiylashtirilganligidan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat'i nazar, mehnat shartnomasini ish boshlangan kundan e'tiboran tuzilgan deb hisoblanadi.

Haqiqatda ishga qo'yilganda ish beruvchi ish boshlangan kundan e'tiboran uch kunlik muddatda mehnat shartnomasini tuzish va xodimni ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqarish orqali xodim bilan yakka tartibdagi mehnat munosabatini rasmiylashtirishi shart.

2.37. Mehnat shartnomasi dastlabki sinov bilan tuzilishi mumkin. (ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydigan holatlar bundan mustasno)

Dastlabki sinov faqat xodimni ishga qabul qilish chog'ida belgilanishi mumkin. Xodim boshqa ishga o'tkazilayotganda va boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilganda dastlabki sinov belgilanishiga yo'l qo'yilmaydi.

Dastlabki sinov muddati uch oydan, tashkilotlarning rahbarlari va ularning o'rinbosarlari, bosh buxgalterlar hamda tashkilotlar alohida bo'linmalarining rahbarlari uchun esa olti oydan oshmasligi kerak.

2.38. Mehnat shartnomasi-mehnati shartlarining o'zgarishi, xodimning boshqa ishga o'tkazilishi, ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi munosabati bilan joyning o'zgarishi, xodimning boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilishi, mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyining o'zgarishi asoslariga muvofik MKning 133-137 moddalarida nazarda tutilgan hollarda va tartibda ish beruvchi va xodimning huquqlariga kat'iy rioya kilingan holda uzgartirilishi mumkin.

2.39. Xodimni Mehnat Kodeksida belgilangan asoslarda va tartibda hamda muddatlarda vaqtincha va doimiy boshqa ishga o'tkazish mumkin. (MK-138-145m.)

2.40. Xodimni Mehnat Kodeksida belgilangan asoslarda va tartibda hamda muddatda boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborish mumkin. (MK-147m.)

2.41. Xodimning ish joyini o'zgartirish Mehnat Kodeksida va mehnat shartnomasida belgilangan asoslarda va tartibda uzgartirilishi mumkin. (MK-148 m.)

Mehnati shartnomasini o'zgartirishni rasmiylashtirish Mehnat Kodeksida belgilangan asoslarda va tartibda amalga oshiriladi (MK-149 m.).

### **III. Masofadan turib ishlash**

3.1. Mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ishni bajarishning butun vaqti davomida masofadan turib ishlash to'g'risida nomuayyan muddatga yoki muddatli mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin.

Ish beruvchining nazorati ostida bo'lgan statsionar ish joyidan tashqarida doimiy asosda ishlash haqidagi shartni o'z ichiga olgan mehnat shartnomasiga doir qo'shimcha kelishuv tuzgan shaxslarning ishi doimiy asosda masofadan turib ishlashdir.

3.2. Vaqtincha masofadan turib ishlash xodim tomonidan mehnat vazifasini uning roziligi bilan ish beruvchining nazorati ostida bo'lgan statsionar ish joyidan tashqarida vaqtincha bajarilishini nazarda tutuvchi ish rejimidir. Vaqtincha masofadan turib ishlashda mehnat shartnomasi taraflarining roziligi bilan masofadan turib ishlash rejimining muddati shart qilib ko'rsatilgan bo'lishi kerak.

3.3. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariylar, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek yong'inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro'y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning rozilgisiz uning vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishiga yoki o'tkazilishiga yo'l qo'yiladi.

3.4. Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tish, xodim bilan mehnat shartnomasi tuzish, masofadan turib ishlashga qabul qilishni va o'tkazishni rasmiylashtirish, vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishga yoki masofadan ishlashga o'tkazishga doir ustuvor huquqqa ega bo'lgan xodimlarning toifalari, ish vaqti, mehnat ta'tili berish, mehnatga xaq to'lash va mehnat shartnomasini bekor qilish Mehnat Kodeksining 454-464 moddalari tartibida hal qilinadi.

### **IV. Xodimni ishdan chetlashtirish**

4.1. Ishdan chetlashtirish xodimni mehnat majburiyatlarini, qoida tariqasida, ish haqi saqlanmagan holda bajarishga vaqtincha yo'l qo'ymaslikdir.

4.1.1. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimni 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 yoxud

ish beruvchida ish mavjud emasligi munosabati bilan bunday xodimga 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.

4.2. 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.

4.3. Xizmat tekshiruvini o'tkazilgan taqdirda ham, agar muayyan xodimning ishda bo'lishi xizmat tekshiruvini o'tkazishga xalaqit beradi deb taxmin qilish uchun asosli sabablar mavjud bo'lsa, ish beruvchi xodimni ishdan chetlashtirishga haqli.

4.4. Ish beruvchi xodimni ishdan chetlashtirish uchun asos bo'lgan holatlar bartaraf etilguniga qadar butun davrga uni ishdan chetlashtiradi.

4.5. Ishdan chetlashtirish davrida xodimga ish haqi hisoblanmaydi.

4.6. O'z aybisiz mehnatni muhofaza qilish sohasida o'quvdan hamda bilim va ko'nikmalari tekshiruvdan o'tmagan yoki majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan xodim ishdan chetlashtirilgan hollarda yoxud, agar xodimga ish beruvchi tomonidan shaxsiy va (yoki) jamoaviy himoya vositalari berilmagan, shuningdek agar xodim ish beruvchi tomonidan unga nisbatan xizmat tekshiruvini o'tkazilishi munosabati bilan ishdan chetlashtirilgan bo'lsa, ishdan chetlashtirilgan davr uchun xodimning o'rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi.

4.7. Xodimni ishdan chetlashtirishni rasmiylashtirish Mehnat Kodeksida belgilangan tartibda amalga oshiriladi(MK-153-m.).

## **V. Mehnat shartnomasini bekor qilish.**

5.1. Mehnat shartnomasi Mehnat Kodeksi, jamoa shartnomasi va IMTKda belgilangan asoslarda bekor qilinishi mumkin.

5.2. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari quyidagilardan iborat:

1) taraflarning kelishuvi.

2) mehnat shartnomasi muddatining tugashi.

3. mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish.

4. mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish.

5) tashkilot mulkdorining almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, tashkilotning idoraviy taalluqliligi (bo'ysunuvi) o'zgarganligi munosabati bilan xodimning ishni davom ettirishni rad etishi.

6. xodimning yangi mehnat shartlarida ishlashni davom ettirishni rad etishi (MK 137-moddasining to'rtinchi qismi).

7) xodimning ish beruvchi bilan birga boshqa joyga ishlash uchun ko‘chishni rad etishi.

8) xodimning tibbiy xulosaga muvofiq sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra qarshi ko‘rsatma bo‘lmagan boshqa ishga o‘tkazishni rad etishi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo‘lmagan taqdirda.

9) taraflarning ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar.

10) tanlovdan o‘tmaganlik yoxud tanlovda ishtirok etishni rad etish.

Ushbu asoslar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish konunda belgilangan tartibda amalga oshiriladi (MK-157-161m.)

5.3. Tashkilotning mulkdori almashganda, tashkilot qayta tashkil etilganda, uning idoraviy taalluqliligi (bo‘ysunuvi) o‘zgarganda mehnat shartnomasi amal qilishining davom etishi Mehnat Kodeksida belgilangan asoslar va tartibda amalga oshiriladi (MK-156-m).

5.4. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo‘lgan mehnat majburiyatlarining bir marta qo‘pol ravishda buzilishlari ro‘yxati:

- ijro intizomini buzish (qonun hujjatlariga muvofiq chiqarilgan ish beruvchining farmoyish, qaror va buyruqlarining o‘z vaqtida va to‘liq bajarilishini ta‘minlamaslik);

- ishga uzrli sababsiz kelmaslik (ishga kelmaslik yoki ish joyida uzrli sabablarsiz 3 soatdan ortiq bo‘lmaslik)

- alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta‘siridan mastlik holatida ishga kelganida yoki ishda bo‘lganida;

- ish joyida guvohlar tomonidan tasdiqlangan korxonaga mol-mulkini o‘g‘irlash;

- ta‘lim funksiyalarini bajaruvchi xodim tomonidan ushbu ishning davomi bilan mos kelmaydigan axloqsiz huquqbuzarlik sodir etilishi;

- xodim tomonidan mehnat majburiyatlarini bajarmaslik oqibatida O‘zbekiston Respublikasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 30 baravaridan ortiq miqdorda korxonaga moddiy zarar yetkazilishi;

- ishchi va xodimning tijorat sirlarini oshkor qilishi, uning saqlanishi u bilan mehnat shartnomasida belgilanadi;

- to‘g‘ridan-to‘g‘ri pul yoki tovar qiymatlariga xizmat ko‘rsatadigan xodim tomonidan aybdor harakatlarni sodir etish, agar ushbu harakatlar ish beruvchi tomonidan unga bo‘lgan ishonchni yo‘qotish uchun asos bo‘lsa;

- ishlab chiqarishni to‘xtatishga yoki jamiyatga iqtisodiy zarar yetkazishga olib kelgan yoki olib kelishi mumkin bo‘lgan texnologik intizomning qo‘pol buzilishi;

- ishchi va xodimlarning hayoti yoki sog‘lig‘iga shuningdek uzining hayoti yoki sog‘lig‘iga tahdid soladigan yoki olib kelishi mumkin bo‘lgan xavfsizlik choralarning qo‘pol buzilishi;

- ish joyini ruxsatsiz tark etish, rahbarni ogohlantirmasdan erta ketish;

- ishchi va xodim tomonidan o‘z mehnat majburiyatlarini bajarmaslik;

- o'z vazifalarini lozim darajada bajarmaslik;
- aybdor harakatlarni sodir etish;

- 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)

5.5. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat majburiyatlarining bir marta qo'pol ravishda buzilishlari ro'yxatini belgilashda nojo'ya xatti-harakatning og'ir-yengilligidan hamda bunday nojo'ya xatti-harakat keltirib chiqarishi mumkin bo'lgan oqibatlardan kelib chiqish lozim.

5.6. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish quyidagi holatlarda taqiqlanadi:

- Mehnat Kodeksining mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash talabini buzadigan;

- xodimning 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 (MK- 408-m.) va uch yoshgacha bolasi bo'lgan xodimlar (MK- 409-m.) uchun kafolatlar berishni nazarda tutadigan talablarga rioya qilmasdan ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish,

- xodim boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga yuborilgan davrda avvalgi ish joyi bo'yicha tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish (MK147-m)

5.7. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish kasaba uyushma qo'mitasi roziligi bilan amalga oshiriladi (mehnat konunchiligida nazarda tutilgan holatlar bundan mustasno).

5.7. Kasaba uyushma qo'mitasi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga roziligi masalasi bo'yicha qabul qilingan qaror haqida mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan e'tiboran o'n kunlik muddatda ish beruvchiga xabar qilishi kerak. Agar ko'rsatilgan muddat tugaganidan keyin kasaba uyushma qo'mitasi qabul qilingan qaror haqida xabar qilmasa, ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ushbu Kodeksda belgilangan tartibda kasaba uyushma qo'mitasining rozilgisiz bekor qilishga haqli.

5.8. Ish beruvchi kasaba uyushma qo'mitasi tomonidan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to'g'risidagi qarori qabul qilingan kundan e'tiboran bir oydan kechiktirmay mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

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

5.9.1. tashkilot (uning alohida bo'linmasi) o'z muassislarining (ishtirokchilarining) yoxud 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 xodimlarining soni yoki shtati o'zgarganligi;

- tashkilot rahbariga, uning o'rinbosarlariga, bosh buxgalterga va tashkilotning alohida bo'linmasi rahbariga nisbatan tashkilot mulkdorining o'zgarganligi munosabati bilan bekor qilinganda kamida ikki oy oldin;

5.9.2. mehnat shartnomasi xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi tufayli bajarayotgan ishiga muvofiq emasligi munosabati bilan bekor qilinganda kamida ikki hafta oldin;

5.9.3. mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) munosabati bilan bekor qilinganda kamida uch kun oldin.

5.10. Ish beruvchi xodimni ogohlantirish muddatlarini ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan pulli kompensatsiya bilan almashtirishga haqlidir (bundan mehnatga oid munosabatlarni xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) munosabati bilan tugatish to'g'risidagi ogohlantirish mustasno).

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

5.12. Xodimni ogohlantirish muddatiga xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrlari, shuningdek uning davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajargan vaqti kiritilmaydi, bundan mehnatga oid munosabatlarning tashkilot (uning alohida bo'linmasi) tugatilganligi munosabati bilan tugatilishi mustasno.

5.13. Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan tashkilot (uning alohida bo'linmasi), xodimlarining soni (shtati) o'zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ayrim toifadagi xodimlarga ishda qoldirishga doir imtiyozli huquq qo'llaniladi(MK-167 m.)

5.14. Mehnat shartnomasini konunga muvofik taraflarning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra bekor qilish mumkin.(MK-168 m.)

5.15. Mehnat shartnomasini bekor qilishni rasmiylashtirish mehnat qonunchiligida urnatilgan tartibda amalga oshiriladi (MK-168 m).

5.16. Ish beruvchi mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni xodimga uning mehnat daftarchasini yoxud elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani, shuningdek mehnat



shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqning ko'chirma nusxasini berishi shart. Ish beruvchi xodimning yozma arizasiga ko'ra unga ish bilan bog'liq hujjatlarning tegishli ravishda tasdiqlangan ko'chirma nusxalarini ham berishi shart.

5.17. Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni xodim yo'q bo'lganligi yoki hujjatlarni olishni rad etganligi munosabati bilan unga mehnat daftarchasini yoxud elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani hamda mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqning ko'chirma nusxasini berish imkoniyati bo'lmagan taqdirda, ish beruvchi keyingi ish kunidan kechiktirmay xodimga mehnat daftarchasini olish uchun kelishi yoxud mehnat daftarchasi pochta orqali yuborilishiga rozilik berishi zarurligi haqida bildirishnoma yuborishi shart.

5.18. Ish beruvchi bildirishnoma yuborilgan kundan e'tiboran mehnat daftarchasini berish kechiktirilganligi uchun javobgarlikdan ozod etiladi. Xodim tomonidan o'z vaqtida talab qilib olinmagan mehnat daftarchasi ish beruvchi tomonidan xodim mehnat daftarchasini berish to'g'risida murojaat qilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay berilishi kerak.

5.19. Ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqning ko'chirma nusxasini xodimning buyruqning ko'chirma nusxasini pochta orqali yuborish uchun roziligini olmagan holda pochta jo'natmasini topshirish haqidagi bildirishnoma bilan yuborishga haqli. Mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqning xodimga berilgan ko'chirma nusxasi yo'qolgan yoki buzilgan taqdirda, xodim ish beruvchiga bunday buyruqning yangi ko'chirma nusxasini berish uchun murojaat qilishga haqli bo'lib, ushbu ko'chirma nusxa xodimga u ish beruvchiga murojaat qilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay berilishi kerak.

5.20. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan hisob-kitob qilish qonunda belgilangan tartibda va muddatlarda amalga oshiriladi (MK-172 m).

5.21. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda mehnat qonunchiligida nazarta tutilgan hollarda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi (MK-173 m.)

5.22. Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori mazkur ish beruvchidagi ish stajiga bog'liq bo'ladi va u:

uch yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan;

- uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan;

- besh yildan o'n yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yuz foizidan;

- o'n yildan o'n besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;

- o'n besh yildan ortiq ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam bo'lishi mumkin emas.

Xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq bo'lgan asoslarga ko'ra xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish bundan mustasno.

5.23. O'zi bilan mehnat shartnomasi qonunga xilof ravishda bekor qilingan deb hisoblaydigan xodim bevosita ish beruvchiga murojaat qilishi yoki mehnat shartnomasining bekor qilinishi ustidan belgilangan tartibda, shu jumladan sud tartibida ham shikoyat qilishi mumkin.

## **VI. Xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini himoya qilish**

6.1. Mehnatga oid munosabatlar sababli ish beruvchiga taqdim etilgan, xodimning, shuningdek uning oila a'zolarining hayotidagi faktlar, voqealar va holatlar to'g'risidagi axborot xodimning shaxsga doir ma'lumotlaridir.

6.2. Shaxsga doir ma'lumotlar jumlasiga xodim to'g'risidagi quyidagi ma'lumotlar kiradi:

- familiyasi, ismi, otasining ismi, tug'ilgan sanasi va joyi;
- jismoniy shaxsning shaxsiy identifikatsiya raqami (mavjud bo'lsa);
- ma'lumoti (qachon va qaysi ta'lim tashkilotlarini tugatganligi, diplomlari raqamlari, diplom bo'yicha tayyorgarlik yo'nalishi yoki mutaxassisligi, malakasi);
- mehnat faoliyati boshlanganidan e'tiboran bajarilgan ishlari (harbiy xizmatni qo'shib hisoblaganda);
- doimiy yoki vaqtincha yashash joyi bo'yicha ro'yxatdan o'tgan manzili;
- pasportiga oid ma'lumotlar (seriyasi, raqami, kim tomonidan va qachon berilganligi) va identifikatsiya ID-karta ma'lumotlari;
- shaxsiy telefon raqami, elektron pochta manzili;
- harbiy majburiyatga daxldorligi, harbiy ro'yxatga olish bo'yicha ma'lumotlar (zaxirada bo'lgan fuqarolar va harbiy xizmatga chaqirilishi lozim bo'lgan shaxslar uchun);
- soliq to'lovchining identifikatsiya raqami;
- shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisob varag'ining raqami;
- majburiy tibbiy ko'rik natijalari;
- xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari;
- oilaviy ahvoli, yaqin qarindoshlarining familiyasi, ismi, otasining ismi va tug'ilgan sanalari;
- xodimning va (yoki) uning oila a'zolarining hayotidagi ish beruvchiga ma'lum bo'lib qolgan faktlar, voqealar hamda holatlar haqidagi boshqa ma'lumotlar.

6.3. Xodimning shaxsga doir ma'lumotlari to'g'risidagi axborot maxfiy axborot toifasiga taalluqlidir.

6.4. Ish beruvchi xodimning shaxsga doir ma'lumotlariga ishlov berish chog'ida Mehnat Kodeksida va boshqa qonunlarda belgilangan umumiy talablar va ularni himoya qilish kafolatlariga rioya qilishi shart.

6.5. Xodimlarning shaxsga doir ma'lumotlarini saqlash, ulardan foydalanish va ularni berish tartibi Mehnat Kodeksi hamda boshqa qonunlar talablariga rioya etgan holda ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

6.6. Xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini berish chog'ida ish beruvchi Mehnat Kodeksida belgilangan talablarga rioya etishi kerak.

6.7. Xodimning ish beruvchida saqlanayotgan o'zining shaxsga doir ma'lumotlari himoya qilinishini ta'minlashga doir huquqlari.

6.7.1. Ish beruvchida saqlanayotgan shaxsga doir ma'lumotlarining himoya qilinishini ta'minlash maqsadida xodim quyidagi huquqlarga ega:

- o'zining shaxsga doir ma'lumotlari va ushbu ma'lumotlarga ishlov berish to'g'risida to'liq axborot olish;

- o'zining shaxsga doir ma'lumotlaridan erkin bepul foydalanish, shu jumladan xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini o'z ichiga olgan har qanday yozuvning ko'chirma nusxalarini olish huquqi, bundan qonunda nazarda tutilgan hollar mustasno;

- o'zining shaxsga doir ma'lumotlarini himoya qilish uchun vakil belgilash;

- sog'lig'ining holatini aks ettiruvchi tibbiy hujjatlardan foydalanish;

- shaxsga doir noto'g'ri ma'lumotlarni chiqarib tashlash, to'g'rilash yoki to'liq bo'lmagan ma'lumotlarni, shuningdek ushbu Kodeks yoki boshqa qonun talablarini buzgan holda ishlov berilgan ma'lumotlarni to'ldirish to'g'risida talab qilish;

- ilgari xodimning noto'g'ri yoki to'liq bo'lmagan shaxsga doir ma'lumotlari o'ziga xabar qilingan barcha shaxslarga ushbu ma'lumotlarda amalga oshirilgan barcha istisnolar, tuzatishlar yoki to'ldirishlar haqida ish beruvchi tomonidan xabar qilinishi to'g'risida talab qilish;

- o'zining shaxsga doir ma'lumotlariga ishlov berish va ularni himoya qilish chog'ida ish beruvchining barcha g'ayriqonuniy qarorlari, harakatlari (harakatsizligi) ustidan shikoyat qilish, shu jumladan sudga ham shikoyat qilish.

6.7.2. Ish beruvchi xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini chiqarib tashlashni, tuzatishni yoki to'ldirishni rad etgan taqdirda, u ish beruvchiga o'zining tegishli asosga noroziligi haqida yozma shaklda ma'lum qilish huquqiga ega.

6.8. Ish beruvchi tomonidan xodimning shaxsga doir ma'lumotlariga ishlov berish va ularni himoya qilish tartibi buzilishining huquqiy oqibatlari:

6.8.1 Agar ish beruvchi tomonidan xodimning shaxsga doir ma'lumotlariga ishlov berish va ularni himoya qilish tartibi buzilganligi xodimning mehnat qilish imkoniyatidan qonunga xilof ravishda mahrum bo'lishiga sabab bo'lsa yoki xodimning mehnatiga haq to'lash miqdorining pasayishiga olib kelsa, xodimning mahrum bo'lgan ish haqi o'rnini qoplash majburiyati o'z aybi bilan mazkur qoidabuzarlikka yo'l qo'yilgan ish beruvchi zimmasiga yuklatiladi.

6.8.2. Ish beruvchi tomonidan xodimning nomiga dog‘ tushiradigan va haqiqatga to‘g‘ri kelmaydigan ma‘lumotlar tarqatilgan taqdirda, ish beruvchi ushbu ma‘lumotlarni rad etishi shart.

## **VII. Mehnat intizomi.**

7.1. Mehnat intizomi barcha xodimlarning 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.

7.2. Ish beruvchi mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlarning mehnat intizomiga rioya etishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratishi shart.

7.3. 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 xodimlarga nisbatan jazo choralarini qo‘llash orqali ta‘minlanadi.

7.4. Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan quyidagi rag‘batlantirish choralari qo‘llanilishi mumkin:

- minnatdorchilik;
- pul mukofoti bilan taqdirlash;
- qimmatbaho sovg‘a bilan taqdirlash.

7.5. Xodimlar mehnat sohasida jamiyat va davlat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

7.6. Rag‘batlantirish, odatda, ushbu xodim ishlaydigan tarkibiy bo‘linma boshlig‘i yoki mehnat jamoasining iltimosiga binoan korxonra rahbari tomonidan chiqarilgan buyruq bilan e‘lon qilinadi.

7.7. Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlari jumlasiga kirmaydi. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida intizomiy javobgarlikka tortilgan xodimlarga mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan mukofotlarni to‘lash to‘g‘risidagi masala mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarda hal qilinadi.

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

## **VIII . Xodimning intizomiy javobgarligi.**

8.1. Intizomiy javobgarlik xodim tomonidan intizomiy qilmish (MK 301-moddasining ikkinchi qismi) sodir etilganligi uchun yuzaga keladigan va ushbu xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo‘llanilishida ifodalanadigan yuridik javobgarlikdir.

8.2. Xodim tomonidan intizomiy qilmish sodir etilishi xodimni intizomiy javobgarlikka tortish uchun asos bo'ladi.

8.3. Intizomiy qilmish deganda xodim tomonidan o'z mehnat majburiyatlarini aybli tarzda, g'ayriqonuniy ravishda bajarmaganligi yoki lozim darajada bajarmaganligi (mehnat (lavozim) majburiyatlarining buzilishi) tushuniladi.

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

8.5. Ish beruvchi har bir xodimga ishlab chiqarish va mehnat intizomi buzilishiga yo'l qo'ygani uchun jazolarning faqat bittasini qo'llashga haqlidir.

8.6. Intizomiy jazoga tortilgan xodim ushbu qoidaning 13-bobida belgilangan tartibda shikoyat qilishi mumkin.

8.7. Xodimlarga intizomiy javobgarlikdan tashqari, mehnat intizomini buzganlik uchun boshqa ta'sir choralari (mukofotlardan, qo'shimch to'lovlardan, rag'barlantirish to'lovlardan to'liq yoki qisman mahrum qilish va h.k.) qo'llanishi mumkin.

## **IX. Xizmat tekshiruvi.**

9.1. Xizmat tekshiruvi xodim tomonidan intizomiy qilmish sodir etilganligi faktini, uning sodir etilishida xodimning aybini, xodim tomonidan intizomiy qilmish sodir etilishiga imkon bergan sabablar va shart-sharoitlarni, ish beruvchiga yetkazilishi mumkin bo'lgan moddiy zararining xususiyati va miqdorini aniqlash maqsadida amalga oshiriladigan tekshirishdir.

9.2. Xizmat tekshiruvi o'tkazish to'g'risida qaror qabul qilish uchun ommaviy axborot vositalarining xabarlari, xodimning bevosita rahbarning bildirgisi, jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari hamda xodim tomonidan intizomiy qilmish sodir etilgan deb taxmin qilish uchun asos bo'ladigan boshqa ma'lumotlar asos bo'ladi.

9.3. Ish beruvchi xizmat tekshiruvi o'tkazish haqida qaror qabul qilishga haqli. Xizmat tekshiruvi o'tkazish to'g'risidagi qaror tegishli buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

9.4. Xizmat tekshiruvi utkazish Mehnat Kodeksida nazarda tutilgan asoslar va tartibda amalga oshiriladi.

9.5. O'ziga nisbatan xizmat tekshiruvi o'tkazilayotgan xodim Mehnat Kodeksining 306- moddasida nazarda tutilgan huquq va majburiyatlarga ega.

9.6. Xizmat tekshiruvini o'tkazish muddati o'n besh ish kunidan oshmasligi kerak.

Xizmat tekshiruvini belgilangan muddatda, obyektiv sabablarga ko'ra tugallash mumkin bo'lmagan alohida hollarda, ish beruvchi komissiyaning asoslantirilgan vajlari asosida xizmat tekshiruvini o'tkazish muddatini yana o'n besh ish kunigacha uzaytirishga haqlidir.

9.7. Agar xodimning ish joyida hozir bo'lishi xizmat tekshiruviga xalaqit berishi mumkin deb taxmin qilish uchun asosli sabablar mavjud bo'lsa, ish beruvchi xodimni ishdan chetlashtirishga haqli.

9.8. Xodimni ishdan chetlashtirish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi va buyruq o'ziga nisbatan xizmat tekshiruvi o'tkazilayotgan xodimni imzo qo'ydirib ogohlantiriladi. Agar xodim uni ishdan chetlashtirish to'g'risidagi buyruq bilan tanishishni yoki bunday buyruqqa imzo qo'yishni rad etsa, komissiya a'zolari tegishli dalolatnoma tuzadi. Ish beruvchi xodimning talabiga ko'ra unga ishdan chetlashtirish haqidagi buyruqning tasdiqlangan ko'chirma nusxasini u murojaat etgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay berishi shart. Xodimni ishdan chetlashtirish muddati ushbu Kodeksning 308-moddasida belgilangan xizmat tekshiruvini o'tkazish muddatidan oshib ketmasligi kerak.

9.9. O'ziga nisbatan xizmat tekshiruvi o'tkazilayotganligi sababli ishdan chetlashtirilgan xodimga ishdan chetlashtirishning butun davri uchun o'rtacha ish haqi saqlanib qoladi.

9.10. Xizmat tekshiruvi natijalari to'g'risida Mehnat Kodeksining 310-moddasi tartibida dalolatnoma tuziladi.

## **X. Intizomiy jazo choralari.**

10.1. Mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi xodimga quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llashga haqli:

1) hayfsan;

2) o'rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima. Mehnat intizomini muntazam ravishda buzganligi uchun, shuningdek ushbu Qoidalarning 5.4-bandida nazarda tutilgan harakatlarni bir marotaba qo'pol ravishda sodir etganligi uchun xodim o'rtacha oylik ish haqining 50 foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarimaga tortilishi mumkin;

3) mehnat shartnomasini bekor qilish.

10.2. Xodimning ish haqidan jarimani ushlab qolish ish beruvchi tomonidan Mehnat Kodeksining 269 va 270-moddalari talablariga rioya etgan holda amalga oshiriladi;

10.3. Intizomiy jazo choralari qo'llash intizomiy jazo choralari ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan Mehnat Kodeksining-moddasida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

10.4. 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. Xizmat tekshiruvi natijalari to'g'risidagi dalolatnoma komissiya tomonidan imzolangan kun xizmat tekshiruvi natijalari bo'yicha aniqlangan intizomiy qilmish aniqlangan kun deb hisoblanadi.

10.5. Intizomiy jazo intizomiy qilmish sodir etilgan kundan e'tiboran olti oydan kechiktirmay, taftish yoki moliya-xo'jalik faoliyatini tekshirish yoxud auditorlik tekshiruvi natijalariga ko'ra esa, u sodir etilgan kundan e'tiboran ikki yildan kechiktirmay qo'llanilishi mumkin. Ushbu muddatlarga jinoyat ishini yuritish vaqti kiritilmaydi.

10.6. Intizomiy jazoning amal qilish muddati u qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yildan oshmasligi kerak.

Agar intizomiy jazo qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil ichida xodimga yangi intizomiy jazo qo'llanilmasa, u intizomiy jazoga tortilmagan deb hisoblanadi. Bunda intizomiy jazo ish beruvchining buyrug'i chiqmasidan avtomatik tarzda tugallanadi.

10.7. Ish beruvchi intizomiy jazoni o'z tashabbusiga ko'ra, xodimning bevosita rahbarining, kasaba uyushma qo'mitasining iltimosnomasiga, shuningdek xodimning iltimosiga ko'ra, bir yil o'tguniga qadar muddatidan oldin olib tashlash huquqiga ega. Intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

10.8. Intizomiy jazo tugallanishi va olib tashlash qoidalari ish beruvchining tashabbusi bilan Mehnat Kodeksi 161-moddasi ikkinchi qismining 4 va 5-bandlariga muvofiq mehnat shartnomasi bekor qilingan holda qo'llanilmaydi.

## **XI. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi.**

11.1. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o'rnini ushbu Kodeksda va boshqa qonunlarda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir.

11.2. Zarar yetkazilgandan keyin mehnat shartnomasining bekor qilinishi ushbu shartnoma tarafini moddiy javobgarlikdan ozod etmaydi.

11.3. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligini aniqlashtirish:

- mehnat shartnomasi yoki unga yozma shaklda tuziladigan qo'shimcha kelishuv, shuningdek jamoa shartnomasi mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligini aniqlashtirishi mumkin. Bunda ish beruvchining xodim oldidagi shartnomaviy javobgarligi Mehnat Kodeksida nazarda tutilganidan kam bo'lmasligi, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa Mehnat Kodeksida nazarda tutilganidan yuqori bo'lmasligi kerak.

11.4. Mehnat shartnomasi tarafining moddiy javobgarligi yuzaga kelishi shartlari:

- mehnat shartnomasi tarafining moddiy javobgarligi, agar ushbu Kodeksda yoki boshqa qonunlarda boshqacha tartib nazarda tutilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi tarafining aybli g'ayriqonuniy qilmishi (harakati yoki harakatsizligi) natijasida ushbu shartnomaning boshqa tarafiga yetkazilgan zarar uchun hamda aybli g'ayriqonuniy qilmish va yetkazilgan zarar o'rtasidagi sabab-oqibat aloqasi mavjudligi uchun yuzaga keladi. Mehnat shartnomasi taraflaridan har biri o'ziga yetkazilgan moddiy ziyonning miqdorini isbotlashi shart.

11.5. Ish beruvchining xodimga yetkazilgan ziyon uchun moddiy javobgarligi.

11.5.1. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimga yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplashi shart:

- xodim mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum qilinganda;
- xodimning hayoti yoki sog'lig'iga ziyon yetkazilganda;
- xodimga ish haqi to'lash va unga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlar kechiktirilganda;
- xodimning mol-mulkiga ziyon yetkazilganda.

11.5.2. Agar ish beruvchining qonunga xilof harakatlari (harakatsizligi) bilan xodimga jismoniy yoki ma'naviy azob yetkazilgan bo'lsa, xodimga yetkazilgan ma'naviy ziyon kompensatsiya qilinishi lozim.

11.5.3. Ish beruvchi xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etishning qonunda belgilangan barcha hollarida u olmagan ish haqini o'rnini unga qoplashi shart.

11.6. Ish beruvchi xodimning mehnatda mayib bo'lishi va (yoki) kasb kasalligi tufayli hayotiga yoki sog'lig'iga yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplashi shart.

11.7. Ish beruvchi o'z hududida ham, uning tashqarisida ham mehnat vazifalarini bajarishda, shuningdek ish beruvchi tomonidan berilgan transportda ish joyiga borish yoki ishdan qaytish vaqtida mehnatda mayib bo'lishi tufayli xodimning hayotiga yoki sog'lig'iga yetkazilgan ziyon uchun moddiy javobgar bo'ladi.

11.8. Ish beruvchi, agar ziyon uning aybi bilan yetkazilmaganligini isbotlab berolmasa, mehnatda mayib bo'lish va (yoki) kasb kasalligi tufayli xodimga yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplashi shart.

11.9. O'z mehnat vazifalarini bajarayotgan vaqtida yuqori xavf manбайдan xodimning hayotiga yoki sog'lig'iga yetkazilgan ziyonning o'rnini ish beruvchi, agar ziyon uni bartaraf etish mumkin bo'lmagan kuchlar tufayli yoki jabrlanuvchi qasddan qilganligi oqibatida kelib chiqqanligini isbotlab berolmasa, qoplashi shart.

11.10. Xodimning sog'lig'iga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladigan to'lovlar:

11.10.1. Xodimning sog'lig'iga yetkazilgan ziyonning o'rnini ish beruvchi tomonidan qoplash quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- xodimga bir martalik nafaqa to'lash;
- xodimga yo'qotilgan ish haqi uchun yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplash tarzida amalga oshiriladigan har oylik to'lovlar;
- xodimning qo'shimcha xarajatlarini kompensatsiya qilish.

11.11. Xodimning sog'lig'iga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan ish beruvchi tomonidan bir yo'la to'lanadigan nafaqa miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Bunda xodimning 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.

11.12. Xodimning sog'lig'iga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan yo'qotilgan ish haqining o'rnini qoplash uchun amalga oshiriladigan oylik to'lovlar miqdori Mehnat Kodeksining 324-moddasi tartibida belgilanadi.

11.13. Xodimning sog'lig'iga ziyon yetkazilganda qo'shimcha xarajatlar Mehnat Kodeksining 325-moddasi tartibida kompensatsiya qilinadi.

11.14. Xodimning sog'lig'iga ziyon yetkazilganda mehnat shartnomasi taraflarining aralash javobgarligi belgilanishi mumkin.

Aralash javobgarlik xodimning sog'lig'iga yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplash chog'idagi qo'shimcha xarajatlarning o'rnini qoplashga, bir yo'la beriladigan nafaqani to'lashga, shuningdek boquvchi bo'lgan xodim vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan ziyonni qoplashga tatbiq etilmaydi.

11.15. Boquvchi bo'lgan xodim vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan ziyonni ish beruvchi tomonidan qoplanishiga doir huquqqa ega bo'lgan shaxslar doirasi Mehnat Kodeksining 327-moddasida belgilangan.

11.16. Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan ziyonni ish beruvchi tomonidan qoplash muddati Mehnat Kodeksining 328-moddasi tartibida amalga oshiriladi.

11.17. Boquvchi vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan ziyonni ish beruvchi tomonidan qoplangan taqdirda amalga oshiriladigan to'lov turlari Mehnat Kodeksi 329-moddasida nazarda tutilgan.

11.18. Mehnatda mayib bo'lganlik yoki kasb kasalligi tufayli boquvchi vafot etganligi munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

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

11.20. Boquvchining yo'qotilgan ish haqi o'rnini qoplash uchun amalga oshiriladigan har oylik to'lovlar miqdori Mehnat Kodeksining 331-moddasida nazarda tutilgan tartibida belgilanadi.

11.21. Xodim mehnatda mayib bo'lganligi munosabati bilan vafot etgan taqdirda ish beruvchi dafn etish uchun zarur bo'lgan xarajatlarni qilgan shaxsga ushbu xarajatlarning o'rnini qo'shimcha ravishda qoplashi shart.

Dafn etish uchun zarur bo'lgan xarajatlar zararining o'rnini qoplash hisobiga kirmaydi.

11.22. Mehnat kodeksining 332-moddasi 3 bandida nazarda tutilgan xarajatlardan tashqari qo'shimcha xarajatlarni kompensatsiya qilish vafot etgan xodimning jasadini tashish, ish beruvchining boquvchi vafot etganligi munosabati bilan yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplash rad etilganligi to'g'risidagi qarori ustidan shikoyat qilish yoki nizo mazkur

xarajatlarni qilgan shaxs foydasiga hal bo'lgan taqdirda to'lanishi lozim bo'lgan to'lovlarning miqdori xususida nizolashish bilan bog'liq xarajatlarni (mutaxassislarning maslahatlari, ko'rsatilgan yuridik xizmat uchun advokatga haq to'lash xarajatlari va boshqalar) o'z ichiga oladi.

11.23. Xodimga ish haqi to'lashni va unga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlarni kechiktirganlik uchun ish beruvchi Mehnat Kodeksining 333-moddasiga asosan moddiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

11.24. Xodimning mol-mulkiga zarar yetkazgan ish beruvchi, agar u o'zining aybi yo'qligini isbotlab berolmasa, ushbu zararning o'rnini to'liq hajmda qoplaydi. Zararning miqdori zararning o'rnini qoplash kuni mazkur hududda amalda bo'lgan bozor narxlariga bo'yicha hisoblab chiqariladi. Xodimning mol-mulkiga yetkazilgan zararning o'rnini xodimning roziligi bilan natura tarzida qoplanishi mumkin.

11.25. Ish beruvchining g'ayriqonuniy harakatlari yoki harakatsizligi tufayli xodimga yetkazilgan ma'naviy ziyon xodimga mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvida belgilangan miqdorlarda pul shaklida kompensatsiya qilinadi.

11.26. Nizo yuzaga kelgan taqdirda, xodimga ma'naviy ziyon yetkazilganligi fakti va uni kompensatsiya qilish miqdorlari, o'rnini qoplanishi lozim bo'lgan moddiy zarardan qat'i nazar, sud tomonidan belgilanadi.

11.27. Xodimning hayotiga va sog'lig'iga yetkazilgan ziyonning o'rnini qoplash to'g'risidagi arizalarni ko'rib chiqish Mehnat Kodeksining 336-moddasi tartibida amalga oshiriladi.

11.28. Xodim ish beruvchiga to'g'ridan-to'g'ri yetkazilgan haqiqiy zararning o'rnini qoplashi shart. Olinmagan daromadlar (boy berilgan foyda) xodimdan undirilmaydi.

11.29. To'g'ridan-to'g'ri yetkazilgan haqiqiy zarar deganda ish beruvchining mavjud mol-mulki (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchidagi 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 yoxud xodim tomonidan uchinchi shaxslarga yetkazilgan zararning o'rnini qoplash uchun ortiqcha xarajatlar qilish va to'lovlarni amalga oshirish zarurati tushuniladi.

11.30. Mehnat Kodeksida xodimning moddiy javobgarligini istisno etuvchi holatlar nazarda tutilgan (MK 338-m).

11.31. Ish beruvchi moddiy zarar yetkazilgan aniq sharoitlarni hisobga olgan holda zararni aybdor xodimdan to'liq yoki qisman undirishdan voz kechish huquqiga ega. Tashkilot mulkdori ish beruvchining mazkur huquqini qonunchilikda, shuningdek tashkilotning ta'sis hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda cheklashi mumkin.

11.32. Agar Mehnat Kodeksida boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, xodim o'zining o'rtacha oylik ish haqi doirasida moddiy javobgar bo'ladi.

11.33. Xodimning to'liq moddiy javobgarligi uning ish beruvchiga bevosita yetkazilgan haqiqiy zararining o'rnini to'liq miqdorda qoplash majburiyatidan iboratdir.

11.34. Yetkazilgan zarar uchun to'liq miqdordagi moddiy javobgarlik Mehnat Kodeksida yoki boshqa qonunlarda nazarda tutilgan hollardagina xodimning zimmasiga yuklatilishi mumkin.

11.35. O'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar faqat qasddan yetkazilgan zarar uchun, alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida yetkazilgan zarar uchun, shuningdek jinoyat yoki ma'muriy huquqbuzarlik sodir etish natijasida yetkazilgan zarar uchun to'liq moddiy javobgar bo'ladi.

11.36. Xodim Mehnat Kodeksining 342-moddasida belgilangan hollarda to'liq moddiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

11.37. Mehnat Kodeksining 343-moddasi tartibi bo'yicha xodim bilan to'liq moddiy javobgarlik to'g'risida shartnoma tuziladi.

11.38. 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 Mehnat Kodeksining 302 — 311-moddalarida nazarda tutilgan tartibda xizmat tekshiruvi o'tkazishi shart.

11.39. Zararning kelib chiqish sabablarini aniqlash uchun xodimdan yozma tushuntirish talab qilish majburiydir. Xodimning tushuntirish berishdan bosh tortishi uning ish beruvchiga zarar yetkazganlik uchun moddiy javobgarlikka tortilishiga monelik qilmaydi va hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

11.40. Yetkazilgan zararining miqdori Mehnat Kodeksining 345-moddasi tartibida aniqlanadi.

11.41. Ish beruvchiga zarar yetkazganlikda aybdor bo'lgan xodim zararining o'rnini ixtiyoriy ravishda to'liq yoki qisman qoplashga haqli.

11.42. Xodimning va ish beruvchining kelishuviga binoan zararining o'rnini bo'lib-bo'lib to'lash asosida qoplashga yo'l qo'yiladi. Bunday holda xodim ish beruvchiga zararining o'rnini qoplash to'g'risidagi yozma majburiyatni to'lovlarning aniq muddatlarini ko'rsatgan holda taqdim etadi. Agar zararining o'rnini ixtiyoriy ravishda qoplash to'g'risida notarial tasdiqlangan majburiyatni bergan xodim mehnat munosabatlarini tugatgan bo'lsa va zararining o'rnini qoplashdan bosh tortsa, qoplanmagan qarz notariusning ijro xatlariga asosan undiriladi.

11.43. Xodim yetkazilgan zararining o'rnini qoplash uchun ish beruvchiga uning roziligi bilan bahosi teng bo'lgan mol-mulk berishi yoki shikastlangan mol-mulkni tuzatib berishi mumkin.

11.44. Ish beruvchiga o'rtacha oylik ish haqidan ortiq bo'lmagan miqdorda yetkazilgan zarar summasini aybdor xodimdan undirish ish beruvchining zarar aniqlangan kundan e'tiboran bir oydan kechiktirilmay qabul qilingan buyrug'iga muvofiq amalga oshiriladi.

11.45. Agar yetkazilgan zararning xodimdan 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.

11.46. Xodim mehnat shartnomasini shartnomada yoki ish beruvchining hisobidan o'qitish to'g'risidagi kelishuvda shartlashilgan muddatdan oldin uzrli sabablarsiz bekor qilingan taqdirda, xodim ish beruvchi uni o'qitish uchun qilgan, o'qish vaqti tugaganidan keyin haqiqatda ishlab bermagan vaqtiga mutanosib tarzda hisoblab chiqarilgan xarajatlarning o'rnini, agar mehnat shartnomasida yoki o'qitish to'g'risidagi kelishuvda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, qoplashi shart.

11.47. Tashkilotga uning mehnat shartnomasi bo'yicha ishlaydigan rahbari tomonidan yetkazilgan zararning o'rnini ushbu Kodeksda belgilangan qoidalarga rioya etilgan holda tashkilot mulkdorining yoki u vakolat bergan organning qarori asosida qoplanadi. Rahbar zararning o'rnini ixtiyoriy tartibda qoplashni rad etgan taqdirda, yetkazilgan zarar sud tartibida undiriladi.

## **XII. Ish vaqti va dam olish vaqti.**

12.1. Xodim ushbu Qoidalarga, smena jadvallariga va mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z mehnat majburiyatlarini bajarishi kerak bo'lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.

12.2. Dam olish vaqti xodim mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod bo'lgan va o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtdir.

12.3. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 200-moddasiga muvofiq, ish vaqti kirishni nazorat qilish va boqarish tizimi – KNQ va BT (FaceID) asosidagi apparat-dasturiy vositalar yordamida quyidagi ish haftasidan foydalangan holda hisobga olinadi:

12.4 normal mehnat sharoitlari ishlaydiganlar uchun - 40 soatdan ortiq bo'lmagan;

12.5. noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan alohida toifadagi xodimlar uchun – 36 soatdan ortiq bo'lmagan (Mehnat kodeksining 477 moddasi).

12.6. o'n oltidan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun – 36 soatdan ortiq bo'lmagan (Mehnat kodeksining 416 moddasi).

12.7. nogironligi bo'lgan xodimlar uchun - 36 soatdan ortiq bo'lmagan (Mehnat kodeksining 427 moddasi).

12.8. DSDS tibbiyot xodimlari uchun quyidagi ish haftasidan foydalangan holda hisobga olinadi:

- kichik tibbiyot xodimlari (sanitarka, bo'lim bekalari) va ma'muriy-xo'jalik xodimlari uchun – 40 soat;

- poliklinika, jarrohlik, terapevtik, rehabilitatsiya bo'limi, qabul bo'limi - shifokorlari, o'rta tibbiyot xodimlari uchun – 36 soat;

- reanimatsiya (jonlantirish) bo'limi - shifokorlar, o'rta tibbiyot xodimlari uchun – 33 soat;

- rentgenolog-shifokor, rentgenolog-laboranti uchun – 30 soat.

12.9. O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksining 199-moddasi korxonada mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun hisobot yilidagi ish soatlari normasiga rioya qilgan holda ish vaqtining jamlangan hisobi qo‘llaniladi.

12.10. Ishlab chiqarish zarurati tufayli smena jadvallariga o‘zgartirish kiritish mumkin. Bu holatda ish tartibini o‘zgartirish kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishilgan holda ish beruvchining buyrug‘i bilan, smena jadvali yoki almashtiruvchi birligining ish tartibini o‘zgartirish sex boshlig‘ining farmoni bilan rasmiylashtiriladi

12.11. Tushlik tanaffusi beriladigan ish joylarida uning davomiyligi 60 daqiqa etib belgilanadi.

12.12. Besh kunlik va olti kunlik ish haftasi bilan korxonada umumiy dam olish kuni yakshanba hisoblanadi. Besh kunlik ish haftasining ikkinchi dam olish kuni shanba.

12.13. Dam olish kunlari va dam olish kunlarida ishchilarni ishga jalb qilish, agar oldindan kutilmagan ishlarni bajarish zarur bo‘lsa, ularning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi, bu kelajakda korxonaning normal ishlashiga bog‘liq.

### **XIII. Mehnat nizolari tushunchasi. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishmovchiliklarini hal qilish**

13.1. Ish beruvchi va xodim o‘rtasida yoxud xodimlar (ularning vakillari) va ish beruvchilar (ularning vakillari) o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikni, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini, mehnat shartnomasini qo‘llash masalalari bo‘yicha, shuningdek yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud mehnat shartlarini o‘zgartirish masalalari bo‘yicha tartibga solinmagan kelishmovchiliklar mehnat nizolaridir.

13.2. Mehnat Kodeksining 542-moddasida mehnat nizolarining turlari belgilangan.

13.3. Xodim uchun yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud mehnat shartlarini o‘zgartirish to‘g‘risidagi yakka tartibdagi mehnat nizolari (da‘vosiz xususiyatga ega bo‘lgan yakka tartibdagi mehnat nizolari) ish beruvchi va kasaba uyushma qo‘mitasi tomonidan hal etiladi.

13.4. Yakka tartibdagi mehnat nizosining har bir tarafi o‘z huquqlarini himoya qilish uchun vakillarni jalb qilishga haqlidir.

13.5. Yakka tartibdagi mehnat nizolari mehnat nizolari bo‘yicha komissiya yoki sud tomonidan ko‘rib chiqiladi.

13.6. Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun o‘z tanloviga ko‘ra mehnat nizolari bo‘yicha komissiyaga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqli.

13.7. Ish beruvchi xodimning pulga oid talablarini muddati cheklanmagan holda butun davr uchun qanoatlantirishga haqli.

13.8. Xodimning pulga oid talablari yakka tartibdagi mehnat nizosini ko'rib chiquvchi mehnat nizolari bo'yicha komissiya yoki sud tomonidan asosli deb topilgan taqdirda to'liq miqdorda qanoatlantiriladi.

13.9. Komissiyada mehnat nizolariga ariza berish, ro'yxatdan o'tkazish, ko'rib chiqish, individual mehnat nizolari to'g'risida qaror qabul qilish Mehnat Kodeksining 547-557-moddalarida belgilangan tartibiga muvofiq amalga oshiriladi.

#### XIV. Yakuniy qoidalar.







14.1. Ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi jamiyatning barcha bo'limlari va sexlariga "Ichki mehnat qoidalari" matni risolasini nashr qilib imzolangan kundan boshlab bir oydan kechiktirmay tarqatish orqali etkazish majburiyatini oladi.

14.2. Yangi qabul qilingan xodimlarni "Ichki mehnat tartib qoidalari" matni bilan tanishtirish xodimlar bilan ishlash boshqarmasi (xodimlar bilan ishlash sektori) tomonidan amalga oshiriladi.

14.3. Qoidaning amal qilish muddati davomida unga kiritiladigan o'zgartirishlar va qo'shimchalar ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi tomonidan tegishli tartibda buyruq bilan rasmiylashtiriladi va navbatdagi konferentsiyada tasdiqlanadi.

#### **Ichki mehnat tartibi qoidalari ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyaning quyidagi a'zolari ishtirokida imzolandi:**

##### **Ish beruvchi vakillari**

1. F.A. Abduraxmonov 
2. S.R. Kadirjanov 
3. N.U. Maxkamova 
4. Q.A. Raxmonov 
5. Y.Sh. Maxmudov 
6. M.J. Muxtorova 

##### **Xodimlar vakillari**

1. V.I. Shin 
2. N.A. Iminbaeva 
3. B.S. Ergashev 
4. S.A. Siddiqov 
5. X.A. Iskandarov 
6. Sh.A. Ayubjonova 