O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi hamda O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi o‘rtasida 2023-2025 yillar uchun

TARMOQ JAMOA KELIShUVI

O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi (bundan buyon “Ish beruvchi”) hamda O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi (bundan buyon “Kasaba uyushmasi”):

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonun hujjatlariga amal qilib;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining strategik ko‘rsatmalarini ijro uchun qabul qilib;

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, 2022-2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi, O‘zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi o‘rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha imzolangan Bosh Kelishuviga amal qilgan holda;

Xodimlarning huquqlari va manfaatlari himoyasini, mustaqil O‘zbekiston manfaatlari ustuvorligini qayd etib;

O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasini xodimlarining yagona vakillik organi sifatida tan olib;

Xodimlar va ish beruvchilarning mehnatga oid huquqlari va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari himoyasini ta’minlash, jamiyatda ijtimoiy totuvlik va barqarorlikni saqlab turish ishlarida amaliy hamkorlikni yo‘lga qo‘yish uchun ijtimoiy sheriklik tamoyiliga asoslanib;

Tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat shartlarini va mehnatga haq to‘lashni, mehnatni muhofaza qilish, mehnat va dam olish rejimini, xodimlarning bandligiga, ularni kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga ko‘maklashishni, davlat tashkilotlarini xususiylashtirish chog‘ida xodimlarning manfaatlari hisobga olishni belgilab, tarmoq xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlarni beruvchi mazkur Tarmoq kelishuvini tuzdilar va o‘z zimmalariga quyidagi yo‘nalishlar bo‘yicha majburiyatlar oldilar:

I. “Ish beruvchi”ning majburiyatlari

Ishlab chiqarish faoliyati sohasida:

1. O‘z faoliyatini, davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari va boshqa tashkilotlar bilan hamkorlikda amalga oshirish;

2. Transport va logistika xizmatlari bozorini rivojlantirishni rag‘batlantirish, ularning barcha toifadagi iste’molchilar uchun ommabopligini ta’minlash, shuningdek, sohaga investitsiyalarni jalb etishga yo‘naltirilgan transport sohasidagi yagona tarif siyosatini amalga oshirish;

3. Xalqaro transport koridorlarini rivojlantirish, logistika tizimini takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqish va chora-tadbirlarni amalga oshirish, mamlakat transport salohiyatidan samarali foydalanish, tadbirkorlik subyektlarining transport-logistika xizmatlaridan foydalanishdagi sarf-xarajatlarini kamaytirish;

4. Transportning barcha turlarini yagona transport tarmog‘iga integratsiyalashuvi va yangi samarali transport-logistika tizimlaridan foydalangan holda uyg‘unlikda rivojlantirishga yo‘naltirilgan yagona davlat transport siyosatini ishlab chiqish;

5. Transport tizimini raqamlashtirish bo‘yicha ilg‘or axborot texnologiyalarini joriy etish, O‘zbekiston Respublikasi Transport tizimining bir-biriga bog‘langan yagona tizimini istiqbolli rivojlantirish strategiyalarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

6. Transport va yo‘l xo‘jaligi sohasidagi xalqaro va hududiy hamkorlikni rivojlantirish hisobiga transport xizmatlari jahon bozorida O‘zbekiston Respublikasining milliy manfaatlarini ta’minlash;

7. Transport sohasidagi joriy va istiqbolli ehtiyojlarni inobatga olgan holda ta’lim, kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning ilg‘or usullarini tizimli ravishda joriy etish;

8. Transport va yo‘l xo‘jaligi sohasida davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirish va mamlakat investitsiyaviy jozibadorligini oshirish.

Bandlikni ta’minlash sohasida:

Xodimlarni ish bilan ta’minlanganlik darajasini yuksaltirishni o‘z burchi deb e’tirof etgan holda yangi ish o‘rinlarini yaratish, kadrlar salohiyatini saqlab qolish va rivojlantirish maqsadida:

9. Mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida kasaba uyushmalari bilan tizimli hamkorlikni ta’minlab, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchisi tashabbusi bilan bekor qilishda kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olish holatlari jamoa shartnomasida belgilanadi va bu qoidani tizimdagi barcha jamoa shartnomasida aks ettiradi.

10. Xodimlarni mehnat shartnomalari va malakasiga binoan to‘liq bandligini ta’minlaydi.

11. Mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda:

- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 167-moddasiga asosan xodimlar shtatini qisqartirishda ishda qoldirish uchun imtiyozli huquqqa ega xodimlarga, shuningdek, pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan xodimlar (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh)ga ularning roziligi asosida mehnat faoliyatini boshqa to‘g‘ri keladigan lavozimda ishlash imkonini beradi;

- xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to‘g‘risida axborotni kamida ikki oy oldin tarmoq kasaba uyushmasi Respublika Kengashiga hamda tashkilot

kasaba uyushmasi qo‘mitasiga taqdim qiladi va ishdan bo‘shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan ishlarni amalga oshiradi.

12. Ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda:

a) o‘rindoshlik va vaqtinchalik ishlayotgan xodimlarni sonini qisqartirishni;

b) pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan (ayollar ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yoshda) xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilmaslikni o‘z zimmasiga oladi.

13. Oliy va o‘rta maxsus kasb-hunar ta’limi muassasalari bitiruvchilari, Qurolli kuchlar safida muddatli xizmatni o‘tab qaytganlar va aholining ijtimoiy zaif qatlamlarining boshqa toifalari ishga joylashtirilishiga har tomonlama ko‘maklashish va ish bilan ta’minlash maqsadida O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, “Aholini bandligi to‘g‘risida”gi Qonuniga muvofiq ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga joylashtirish uchun kvotalashtirilgan ish o‘rinlarini yaratadi. Bunda davlat fuqarolik xizmatida nazarda tutilgan lavozimlar mustasno.

Shuningdek, ishga qabul qilish chog‘ida O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 129-moddasida belgilangan shaxslarga hamda O‘zbekiston Respublikasida belgilab qo‘yilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoriga teng ish haqi o‘rnatilgan shaxslarga sinov muddati belgilanmaydi.

14. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi 370-moddasiga asosan xodimlar malakasini hamda mehnat qonunchiligi bo‘yicha huquqiy savodxonligini oshirish maqsadida ularni tizimli ravishda o‘qitish va qayta o‘qitilishini ta’minlaydi.

Murabbiylikni amalga oshirish tartibi O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi 368-moddasi hamda jamoa shartnomalari yoki mehnat shartnomasi bilan belgilanadi.

15. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2009-yil 29-iyulda 1990-son bilan ro‘yxatga olingan “O‘n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo‘llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitli ishlar ro‘yxati”, O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan “Eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-Konvensiya hamda “Bolalar mehnatining eng yomon shakllari to‘g‘risida”gi 182-Konvensiyalari talablari bajarilishini ta’minlaydi.

Ish vaqti va dam olish vaqti sohasida:

16. Ish vaqti va dam olish rejimini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 191-moddasiga binoan Ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilaydi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 202-moddasiga belgilangan xodimga dam olish uchun emas, balki boshqa maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etish davrlari dam olish vaqtiga kirmaydi.

Xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslar, shuningdek, dori vositalarini qabul qilish uchun tanaffuslar berilishi mumkin.

17. Xodimlarni ish vaqtidan tashqari vaqtda ishga jalb qilish mehnat qonunchiligida belgilangan holatlarda ularning roziligi bilan amalga oshiriladi.

Dam olish va bayram kunlarida ishga jalb etish asoslarini kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishadi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 189, 210-moddalarida keltirilgan alohida holatlar bundan mustasno).

18. Birinchi ish yili uchun olti oy o‘tguniga qadar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga hamda ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga har yilgi mehnat ta’tilini beradi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasiga asosan xodimlar har yilgi mehnat ta’tilini boshqa muddatga ko‘chirishi mumkin.

19. Davlat fuqarolik xizmatchilariga 30 kalendar kunidan iborat asosiy mehnat ta’tili beriladi, bundan davlat xodimlarining ayrim toifalari uchun qonunda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta’tilning uzoqroq davomiyligi belgilangan hollar mustasno.

Shuningdek, davlat fuqarolik xizmatchilari toifasiga kirmaydigan boshqa toifadagi xodimlarga 24 kalendar kunidan iborat asosiy mehnat ta’tilini beradi.

Xodimga umumiy ish stajining har besh yili 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, har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi yoxud boshqa tarmoqdagi ish staji kirtiladi.

20. Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til berish va uning davomiyligi to‘g‘risidagi masala har bir muayyan holda mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra hal etiladi. Xodimning unga bunday ta’til berilishiga roziligi ish beruvchiga yozma ariza berish orqali bildiriladi. Ish haqi qisman saqlanadigan ta’til berilishi bilan bog‘liq holatlar jamoa shartnomalarida aks ettiriladi.

Shuningdek, xodimlarga quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qolinadigan ijtimoiy ta’tillar beriladi:

- birinchi bor nikohdan o‘tishlarida, farzandlarining nikoh to‘y marosimlarida va farzand tug‘ilganda (otasiga), shuningdek, yaqin qarindoshlari vafot etganda – 3 kunlik;

- farzandi 1-sinfga borganda, O‘zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qaroriga asosan qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etilgan profilaktik emlanganda – 1 kunlik.

21. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasiga asosan ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz uning vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tishiga yoki o‘tkazilishiga yo‘l qo‘yiladi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 458-moddasida belgilangan xodimlarga vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tish yoki o‘tkazish uchun ustuvor huquq beriladi.

Xodimlarning vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tishi yoki ularni masofadan ishlashga o‘tkazish Mehnat kodeksining 458-moddasi, jamoa kelishuvi yoki mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladi.

Masofadan turib ishlovchi xodimga har yilgi mehnat ta’tilini va boshqa turdagi ta’tillarni berish tartibi masofadan turib ishlash haqidagi mehnat shartnomasida belgilanadi. Agar masofadan turib ishlovchi xodim mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga yoki mehnat shartnomasiga muvofiq davomiyligi uzoqroq bo‘lgan har yilgi mehnat ta’tiliga chiqish huquqiga ega bo‘lmasa, uning har yilgi mehnat ta’tilining davomiyligi yigirma to‘rt kalendar kundan kam bo‘lishi mumkin emas.

22. Zarur hollarda xodimning iltimosiga ko‘ra homilador ayolning, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan, homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a’zosini parvarish qilish bilan band bo‘lgan shaxslarga (tibbiy xulosaga asosan), shuningdek, nogironligi bo‘lgan shaxsning iltimosiga ko‘ra tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyasiga muvofiq ularga to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasini hamda mehnat shartnomasi bo‘yicha ishdan ajralmagan holda ta’lim tashkilotlarida tahsil olib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlarga o‘rtacha ish haqi saqlangan holda o‘quv ta’tili va qisqartirilgan ish haftasini belgilaydi *(O‘z.Res. Mehnat kodeksi 383-modda).*

23. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha ravishda xodimning xohishiga ko‘ra har yilgi mehnat ta’tili unga qulay bo‘lgan vaqtda quyidagilarga beriladi:

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

b) betob oila a’zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

v) turmush o‘rtog‘ining mehnat ta’tili bilan bir vaqtda ta’tilga chiqayotganlarga.

24. Ish beruvchi va xodim o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo‘llanishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni hal etish maqsadida ikki tomonlama Yakka mehnat nizolari komissiyasini tuzadi. Yakka mehnat nizolari komissiyasi Ish beruvchi va kasaba uyushma qo‘mitasi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

25. Noqulay mehnat sharoitidagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining 36 soatdan oshmaydigan muddatini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 478-moddasiga asosan jamoa shartnomalarida belgilaydi, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 425-moddasiga asosan nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat huquqlari kafolatlanadi.

26. Xodim arizasiga ko‘ra (davomiyligi to‘g‘risida o‘zaro kelishilgan holda, ammo ish haqi saqlanmaydigan oxirgi ta’til berilgan kundan e’tiboran kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak) ish haqi saqlanmagan holda ta’tilni beradi, bunda ushbu ta’tilning muddati ikki haftadan to‘rt haftagacha bo‘lgan vaqtini ham yillik asosiy ta’tilni olish huquqini beradigan mehnat stajiga ko‘shadi,

shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 242-moddasida ko‘rsatilgan va betob oila a’zosini parvarishlayotgan shaxslarga hamda ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga ularning xohishiga ko‘ra ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda 14 kalendar kungacha ta’til beriladi.

Mehnatga haq to‘lash sohasida:

Mazkur Kelishuvning amal qilishi davrida xodimlar daromadlari va turmush darajasini og‘ishmay yuksaltirib borish, ularni ijtimoiy qo‘llab quvvatlashni kuchaytirish, shuningdek, ularning real ish haqining barqaror o‘sib borishini ta’minlash maqsadida:

27. Xodimlarga ish haqi hisoblashni O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarori bilan tasdiqlagan Yagona tarif setkasi bo‘yicha amalga oshiradi. Vazirlikda ish haqi hisoblashda boshqa tarif setkasi qo‘llayotgan bo‘lsa, uning koeffitsiyentlari Respublikada o‘rnatilgan yagona tarif setkasi koeffitsiyentlaridan kam bo‘lmasligi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilganligini ta’minlaydi.

Xo‘jalik hisobidagi tashkilotlarda xodimlar mehnatiga haq to‘lashni tashkil etish uchun asos sifatida Yagona tarif setkasining oshirilgan tarif koeffitsiyentlari belgilanishi mumkin va bu jamoa shartnomalarida aks ettiriladi.

28. Vazirlik, uning hududiy boshqarmalari va idoraviy mansub tashkilotlar organlarini moliyalashtirish va moddiy-texnik ta’minlash O‘zbekiston Respublikasi Davlat budjeti mablag‘lari, O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi huzuridagi Transport va logistikani rivojlantirish jamg‘armasi va qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan amalga oshiriladi.

29. Vazirlik, uning hududiy va idoraviy mansub tashkilotlari xodimlarining ish haqi lavozim maoshi, rag‘batlantirishlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va boshqa to‘lovlardan iborat. Xodimlarning lavozim maoshi Yagona tarif setkasining tasdiqlangan razryadlari bo‘yicha belgilanadi.

30. Vazirlik va uning hududiy bo‘linmalari hamda idoraviy mansub tashkilotlari xodimlarining lavozim maoshlariga, O‘zbekiston Respublikasi respublika budjetiga yo‘naltiriladigan mablag‘lar miqdori bilan Vazirlik va uning tarkibiy bo‘linmalari ta’minoti uchun budjetdan ajratiladigan mablag‘lar miqdori o‘rtasida yuzaga keladigan tafovut hisobiga 2 barobargacha o‘sib boruvchi koeffitsiyentni qo‘llashga haqli.

31. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 19-apreldagi O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 336-sonli qaroriga muvofiq Vazirlik markaziy apparati va idoraviy mansub tashkilotlari (davlat boshqaruvi organlari) xodimlariga Davlat budjeti hisobidan ko‘p yillik mehnati uchun rag‘batlantirish koeffitsiyentini hisobga olgan holda, lavozim maoshiga belgilangan koeffitsiyentlarda quyidagi hajmlarda har oyda qo‘shimcha pul to‘lanadi:

2 yildan 5 yilgacha — 0,1; 5 yildan 10 yilgacha — 0,2; 10 yildan 15 yilgacha — 0,3; 15 yildan ortiq — 0,4.

32. Vazirlik va uning idoraviy mansub tashkilotlari xodimlarini qo‘shimcha moddiy rag‘batlantirish, O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi huzuridagi Transport va logistikani rivojlantirish jamg‘armasi hisobidan ish haqi fondiga nisbatan 200 foizgacha miqdorda amalga oshiriladi.

33. Vazirlik hududiy boshqarmalari xodimlariga O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Davlat boshqaruvi hududiy organlari faoliyatini yanada takomillashtirish va xodimlarini moddiy rag‘batlantirishni kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 2017-yil 9-yanvardagi PQ-2722-sonli qarorining 1-bandida nazarda tutilgan mehnatga haq to‘lash shartlari tatbiq etiladi.

34. Boshqaruv apparati xodimlari sonining qisqartirilishi va bo‘sh ish o‘rinlarining mavjudligi sababli bo‘shaydigan mehnatga haq to‘lash jamg‘armasi mablag‘lari Vazirlik xodimlarini moddiy rag‘batlantirish uchun yo‘naltiriladi.

35. Vazirlik tarkibiy tuzilmasiga kiruvchi tashkilotlarni moddiy-texnik ta’minlash, shuningdek, ushbu tashkilotlar xodimlarini moddiy rag‘batlantirish idoraviy mansub tashkilotlarning xo‘jalik faoliyatidan tushadigan tushumlar hamda qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan amalga oshiriladi.

36. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 262,263,267-moddalariga asosan ish vaqtidan tashqari ish, dam olish va bayram kunlarida ishlagan vaqt hamda qisman yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda xodimlar mehnatiga haq to‘lash tartibini jamoa shartnomalarida belgilaydi.

37. Ish beruvchining aybi bilan bekor turib qolingan vaqt uchun (iqtisodiy, texnologik, texnik yoki tashkiliy sabablarga ko‘ra ishni vaqtincha to‘xtatib turish) xodimning o‘rtacha ish haqi miqdorida haq to‘lanadi.

Ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolingan vaqt uchun bekor turib qolingan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (maoshining) kamida uchdan ikki qismi miqdorida haq to‘lanadi *(O‘z.Res. Mehnat kodeksi 266-modda).*

38. Mehnatga haq to‘lash fondining asosiy va qo‘shimcha qismlari o‘rtasidagi maqbul nisbatni jamoa muzokaralari natijasida o‘rnatilishini, shuningdek, mehnatga haq to‘lashning tarif tizimidan tarifsiz tizimlariga o‘tishni tegishli tarmoq kasaba uyushmasi Respublika kengashi yoki uning bo‘linmasi bilan oldindan kelishib olinishini hamda xodimlarning eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI)ni baholashga boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkiloti saylanma organi vakillari jalb etilishini ta’minlaydi *(Bosh jamoa kelishuvi 35,36-bandlari).*

39. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan “Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha ishchilarning tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsiyentlarini qo‘llash tartibi va ularning miqdorlari to‘g‘risidagi nizom” talablari, shuningdek, ko‘chma va qatnash tusidagi ishlar uchun ustamalar belgilanadigan xodimlar kasblari va lavozimlari ro‘yxati hamda ustamalar miqdori ish beruvchilar tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda jamoa shartnomalarida belgilanadi.

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Moliya vazirligi hamda O‘zbekiston avtomobil transporti agentligining 2019-yil 22-yanvardagi 2-2019/QQ, 9 va 1/103-sonli qarori bilan tasdiqlangan (ro‘yxat raqami 3130, 2019-yil, 23-yanvar) “Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to‘lashning umumiy shartlari to‘g‘risidagi nizom” talablari asosida haq to‘lanishini jamoa shartnomalarida aks ettiradi *(Bosh jamoa kelishuvi 38-bandi).*

40. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Tuman koeffitsiyentlari, shuningdek, yillik qo‘shimcha ta’tilning eng kam muddati qo‘llaniladigan tabiiy-iqlim sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylar ro‘yxati”da ko‘rsatilmagan tabiiy-iqlim sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan ayrim joylarda ishlaganlik uchun ustamalar va qo‘shimcha ta’tillar qo‘llanilishi to‘g‘risidagi shartlari nobudjet tashkilotlarining jamoa shartnomalarida nazarda tutilishi mumkin *(Bosh jamoa kelishuvi 37-bandi).*

41. Har oyda hisoblangan ish haqi va ushlab qolingan soliq va boshqa majburiy ushlab qolinadigan to‘lovlar to‘g‘risida xodimlarga yozma yoki elektron shaklda xabar beradi.

42. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 280,281,286-moddalariga asosan xodimning o‘z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlarini jamoa shartnomalari, shuningdek mehnat shartnomalarida belgilangan shartlar va tartibida, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasiga asosan xodimga yetkazilgan zararni qoplaydi.

43. Xodimlarga ish haqi to‘lash muddatlari jamoa shartnomasida yoki ichki hujjatlarda shart qilib ko‘rsatilgan muddatlarda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo‘lishi mumkin emas.

Ish beruvchi tomonidan ish haqini va boshqa to‘lovlarni to‘lash muddati buzilgan taqdirda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 333-moddasiga asosan moddiy javobgarlik belgilanadi.

Ilg’or xalqaro tajriba asosida mehnatni me’yorlashtirish va haq to’lash sohasida mehnat normalari va qoidalarini ishlab chiqish.

Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasida:

Mehnat xavfsizligi va gigiyenasini hamkorlikning ustuvor yo‘nalishlaridan biri deb hisoblagan holda, Ish beruvchi o‘z zimmasiga quyidagi majburiyatlarini oladi:

45. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi tizimini joriy etish, uning faoliyat ko‘rsatishi va rivojlanishini ta’minlashda ishtirok etish.

46. Xodimlarning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatligining boshqa xil shikastlanishlarini oldini olish, shuningdek, ularning paydo bo‘lish sabablarini bartaraf etish ishlarini amalga oshirishga e’tibor qaratish va jamoatchilik nazoratini tizimli yo‘lga qo‘yish.

47. Mehnat sharoitlari va muhofazasini yaxshilash bo‘yicha Dastur qabul qilib, bunda vazirlik, hududiy boshqarmalar va idoraviy mansub

tashkilotlarda "yashil ish o'rinlari"ni, ya'ni munosib mehnat sharoitlarini ta'minlovchi ish o'rinlarini yaratish.

48. O'zbekiston Respublikasining "Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risida"gi qonuniga binoan, xodimni o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi munosabati bilan uning hayoti yoki sog'lig'iga yetkazilgan zararning o'rnini qoplash bo'yicha o'z fuqarolik javobgarligini Qonunda belgilangan tartibda sug'urta qilish.

49. O'zbekiston Respublikasi Adliya Vazirligida 14.08.1996-yil 272-son va 273-son bilan ro'yxatga olingan "Mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitish va bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etish to'g'risida" va "Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risida"gi namunaviy Nizomlari asosida o'z Nizomlarni tasdiqlab, vazirlik, hududiy boshqarma va idoraviy mansub tashkilotlarda mehnat muhofazasiga doir ishlarni tashkil etish va moliyalashtirish uchun mablag' ajratish.

50. Xodim o'z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq yoki kasb kasalligiga chalinish natijasida vafot etganda marhumning oilasiga olti yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'laydi, xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilganda esa uning 1 o'rtacha yillik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'lash *(O'z.Res. Mehnat kodeksi 323,330-moddalar).*

51. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi 2014-yil 15-sentabr "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarning jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi 263-sonli qaroriga muvofiq ish joylarini 5 yilda bir marotaba attestatsiyadan o'tkazish.

52. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha "Bitim"ni har yilga tuzish va uni bajarilishi uchun zarur mablag' bilan moliyalashtirish, bunda har bir ishchiga sarflanadigan mablag' Respublika ko'rsatkichidan kam bo'lmasligini ta'minlash.

53. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha muhandis-texnik xodimlarni 3 yilda bir marta o'qitib, shahodatlantirish hamda zararli va og'ir sharoitda ishlaydigan ishchilarni har yili bir marta o'qitish va shahodatdan o'tganlarga ishlashga ruxsat beruvchi guvohnomalar korxonaning doimiy harakatdagi hay'ati tomonidan berilishini ta'minlash.

54. Avtomobil haydovchilari uchun 2 yilda bir marotaba 30 soatlik texminimum bo'yicha o'qishni tashkil qilish.

55. Ish o'rinlarida mehnat sharoitlarining holati, ayniqsa zararli ishlab chiqarish omillari va xavfli ishlab chiqarish omillari yuzasidan nazorat amalga oshirilishini ta'minlash.

56. Xodimlarni sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini tashkil etish uchun amaldagi me'yorlarga muvofiq keladigan sanitariya-gigiyena xonalari bilan ta'minlash.

57. Sanoat yoki yong‘in xavfsizligi qoidasi xodimlarning aybsiz buzilishi oqibatida ular ishni to‘xtatishga majbur bo‘lgan holatlarda, xodimlarga ish to‘xtatilgan har ish kuni uchun o‘rtacha ish haqini to‘lash.

58. Xodimlarining soni ellik kishi va undan ortiq bo‘lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablari bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish yoki mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo‘lgan mutaxassis lavozimni joriy etish.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalari mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshirilishi mumkin.

59. Xodimlarining soni ellik nafardan kam bo‘lgan tashkilotda mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish yoki mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo‘yicha vakolatli vakillarni saylash, o‘qitish, va ularni malakasini doimiy ravishda oshirib borish hamda ular o‘z faoliyatini samarali amalga oshirishi uchun qulay sharoitlarni yaratish.

60. Korxona, tashkilot va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo‘lgan mablag‘larni qonun hujjatlarida, jamoa shartnomasida belgilanadigan miqdorlarda ajratadi. Xodimlarni ana shu maqsadlar uchun biror-bir chiqim qildirmaslikni ta’minlash.

61. Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo‘lgan xodimlarga belgilangan normalar bo‘yicha sut (shunga teng bo‘lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan bepul ta’minlash.

62. Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riqlar olishini, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha o‘quvdan, qayta tayyorgarlikdan o‘tishini, malaka oshirishini va bilimlari tekshirilishini ta’minlash.

63. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarning va umumiy belgilangan pensiya yoshiga yetgan shaxslarning, nogironlarning, shuningdek bir qator kasblar va ishlab chiqarishlar xodimlarining O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilangan tartibda dastlabki tarzda (ishga kirayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko‘riklardan o‘tkazilishini tashkil etish hamda tibbiy ko‘riklardan o‘tilishi munosabati bilan xodimlarni chiqimdor qilmaslikni ta’minlash.

64. Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar tarkibida tuziladigan mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha ishchi guruhlar faoliyatini tashkilotlarda mehnat sharoitlarini yaxshilashga va xavfsizligini ta’minlashga yo‘naltirish.

65. Barcha ishga kirayotgan, shuningdek boshqa ishga o‘tkazilayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riqlar berilishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullarini o‘qitish ishlarini tashkil etish.

66. Har yili 28-aprel “Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuni”ga bag‘ishlab haftalik o‘tkazish va barcha tashkilotlarda nishonlanishini tashkil etish.

67. 2030-yilgacha bo‘lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish ishlarida ishtirok etish, munosib mehnat maqsadiga yetishda sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishi uchun tizimli chora-tadbirlar ijrosini ta’minlash.

68. “Mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratni tashkil etish yuzasidan Respublika ko‘rik-tanlovi”da qatnashish.

69. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga oid xorijiy tajribani o‘rganish, malaka oshirish uchun rivojlangan davlatlarga xizmat safarlariga borish hamda tizimli ishlarni tashkil qilish.

70. Davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni oldini olish yuzasidan chora-tadbirlar ishlab chiqilishi va ijro etilishi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini olib borish.

Ijtimoiy imtiyoz va kafolatlar taqdim etish sohasida:

Tomonlar O‘zbekiston Respublikasi aholisini ijtimoiy himoya qilish Strategiyasida qo‘yilgan vazifalar o‘z vaqtida va to‘liq bajarilishiga har tomonlama ko‘maklashadilar, shuningdek, xodimlar va ularning oila a’zolarini ijtimoiy himoya qilish, munosib hayot uchun mehnat qilish shart-sharoitlarini yaratib berish maqsadida Ish beruvchi o‘z zimmasiga quyidagilarni amalga oshirish majburiyatini oladi:

71. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 24-maydagi 429-sonli qaroriga muvofiq bir yo‘la to‘lanadigan moddiy yordam ko‘rsatadi:

a) xodimning 50, 60 yoshga to‘lishi — ikki lavozim maoshigacha;

b) xodimning mehnat pensiyasiga chiqishi — ikki lavozim maoshigacha;

c) xodimning, shuningdek, uning bolalarining turmush qurishi — bazaviy hisoblash miqdorining o‘n baravarigacha;

d) moddiy yordam — yiliga bir lavozim maoshi;

e) xodimning yaqin qarindoshlari yoki o‘zining vafot etishi — bazaviy hisoblash miqdorining yigirma baravarigacha.

Xodim vafot etgan taqdirda moddiy zarar (agar u xodim vafot etgan yili bevosita xodimning o‘ziga berilmagan bo‘lsa) turmush o‘rtog‘iga to‘lanadi, u yo‘q bo‘lsa xodim bilan yashagan voyaga yetgan bolalari yoki qonuniy vakillariga (vasiylar, homiylarga) yoxud voyaga yetmagan bolalarni (yoshidan qat’i nazar bolalikdan nogironligi bo‘lgan shaxslar) farzandlikka olganlarga, shuningdek, xodimlarning qaramog‘idagi shaxslarga, yoki agar xodim turmush qurmagan bo‘lsa va bolalari bo‘lmasa teng qismda ota-onasiga beriladi;

f) kuz-qish mavsumida qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini sotib olish uchun bazaviy hisoblash miqdorining o‘n baravarigacha;

g) davolash muassasalariga, dam olish, sanatoriylar, pansionatlar, turizm bazalari va bolalar sog‘lomlashtirish muassasalariga yo‘llanmalar qiymatining qisman kompensatsiyasi (ular qiymatining 50 foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda) to‘laydi.

Transport vazirining qarori bilan xodimlarga boshqa turdagi shaxsiy ijtimoiy rag'batlantirish amalga oshirilishi mumkin.

72. Ish stajining davomiyligidan qat'i nazar vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ish haqining 100 foizi miqdorida quyidagilarga to'laydi:

- ishlayotgan Ikkinchi jahon urushi qatnashchilariga;
- baynalminal jangchilarga va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga;
-qaramog'ida 16 yoshga (o'quvchilar 18 yoshga) yetmagan uch yoki undan ortiq bolalari bo'lgan xodimlarga;
-Chernobil AESdagi avariya oqibatlarini tugatishda qatnashgan xodimlarga;
-Chernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuatsiya qilingan va ko'chirilgan, qon hosil qiluvchi organlar kasalliklari (o'tkir leykoz), qalqonsimon bez (adenoma, rak) va xavfli o'simtalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga;
- yadro poligonlari va boshqa radiaktiv-yadro obyektlarida xizmat o'tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga;
- 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;
- kasb kasalligi yoki ishlab chiqarishda shikastlanganligi munosabati bilan ishga qobiliyatini vaqtincha yo'qotgan xodimlarga.

73. Ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, yangidan paydo bo'ladigan xatarli o'simtalar, jismoniy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, ruhiy kasalliklar) bo'yicha hisobda turgan xodimlarga mehnatga qobiliyatsizlik varaqasi umumiy ish staji davriga bog'liq ravishda – ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha to'laydi.

Boshqa hollarda umumiy ish stajiga qarab ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha to'laydi.

74. Jamoa shartnomalarida quyidagilarga ijtimoiy qo'llab-quvvatlash choralarini belgilaydi:

- homilador va ko'p bolali ayollarga;
- 18 yoshga to'lmagan shaxslarga;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv muassasalarida o'qib ta'lim olayotgan xodimlarga;
- ko'p bolali va kam ta'minlangan oilalar vakillariga;
- urush va mehnat faxriylariga.

75. Xodimlarning quyidagi xarajatlarini qisman kompensatsiya qiladi:

- ovqatlanish xarajatlari;
- jamoat transportida yurish xarajatlari.

76. Tizimda uzoq yillar ishlab pensiyaga chiqqan yolg‘iz keksalar, pensionerlar, nogironlar, kam ta’minlangan va ko‘p bolali oilalarga moddiy yordam ko‘rsatish maqsadida har yili “Navro‘z” va “Mustaqillik” bayramlari arafasida maqsadli xayriya tadbirlarini o‘tkazadi.

77. Har yili kam ta’minlangan va ko‘p bolali oilalar a’zolari, Chernobil AESdagi falokatni bartaraf etish ishtirokchilari, baynalminalchi jangchilar, ishlayotgan mehnat faxriylari va nogironlari hamda O‘zbekiston Respublikasi oldida xizmatlari bor shaxslarning ma’lum miqdorini vazirlik hisobidan kasaba uyushmalari sanatoriylarida bepul sog‘lomlashtiradi.

78. Vazirlik kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan birgalikda mehnat jamoasi tarkibini o‘rganib, kam ta’minlangan oilalarni ro‘yxatini tuzadi va ularga tizimli moddiy yordam va ko‘mak beradi, bunda har bir oila a’zosiga bir oylik o‘rtacha daromadi O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini ikki barobaridan kam bo‘lgan oila – kam ta’minlangan oila deb hisoblanishini belgilanishi mumkin.

79. Ish beruvchi tizim tashkilotlaridagi kam ta’minlangan, boquvchisini yo‘qotgan “Temir daftar” va “Ayollar daftari”ga kiritilgan oilalarning farzandlari uchun darsliklar, o‘quv qurollari xarid qilish xarajatlarini 50 foizini qoplaydi.

80. Kam ta’minlangan oilalarning farzandlari uchun bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlariga yo‘llanmalarni qiymatini 50 foizini qoplaydi.

81. Farzandlari 2 yoshdan 3 yoshgacha to‘lgunga qadar ta’tilda bo‘lgan onalarga Davlat bayramlari arafasida respublikada o‘rnatilgan bazaviy hisoblash miqdorining bir barobaridan kam bo‘lmagan miqdorida moddiy yordam ko‘rsatadi.

82. Bolasi 16 yoshgacha bo‘lgan onalarning ish haftasini ish haqi saqlangan holda bir soatga qisqartiradi.

83. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan ”2022-2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi”ni amalga oshirishga oid Davlat dasturlari bajarilishiga har tomonlama ko‘maklashadi.

84. Favqulodda holatlar yuzaga kelgan taqdirda aholi uchun Xalqaro mehnat tashkilotining “Tinchlikni va qarshi harakat salohiyatini ta’minlash maqsadida bandlik va munosib mehnat to‘g‘risida”gi 205-son Tavsiyasi asosida ijtimoiy himoya choralarini ko‘radi.

Ayollar va yoshlar uchun qo‘shimcha kafolatlar taqdim etish sohasida:

Ish beruvchi ayollar va yoshlar uchun O‘zbekiston Respublikasining qonun hujjatlarida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya etishni va imtiyozlar berishni o‘z zimmasiga olgan holda quyidagilarni amalga oshiradi:

85. Xalqaro Mehnat Tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og‘ishmay rioya etilishini ta’minlaydi:

“Majburiy mehnat to‘g‘risida”gi 29-sonli Konvensiya;

"Teng haq to'lash to'g'risida"gi 100-sonli Konvensiya;

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

"Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to'g'risida"gi 111-sonli Konvensiya;

"Eng kichik yosh to'g'risida"gi 138-sonli Konvensiya;

"Bolalar mehnatining eng yomon shakllari to'g'risida"gi 182-sonli Konvensiya.

86. Jamoa shartnomasida ayollar va yoshlarga imtiyozlar berish, ular uchun ma'naviy va moddiy qo'llab-quvvatlash choralarini qo'llash masalalarini nazarda tutadi, shu jumladan:

- homiladorlik va tug'ish ta'tillari kunini uzaytirish;
- bolali ayollarga moddiy yordam ko'rsatish va qisqartirilgan ish vaqtini o'rnatish;
- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga, shuningdek kasb-hunar ta'limi muassasalarining bitiruvchilariga mehnat munosabatlari sohasida qo'shimcha imtiyozlar o'rnatish;
- ishga qabul qilish va xizmat bo'yicha ko'tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish hamda xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to'lashda notenglikni bartaraf etish;
- ta'lim muassasalari bitiruvchilariga mehnat munosabatlari sohasida qo'shimcha imtiyozlar o'rnatish.

87. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yoshlar ma'naviyatini yuksaltirish va ularning bo'sh vaqtini mazmunli tashkil etish bo'yicha beshta muhim tashabbusi" bo'yicha dasturlaridan kelib chiqib, yoshlar va xotin-qizlar manfaatlarini himoya qilish, shu jumladan:

- ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi, oliy va kasb-hunar ta'limi muassasalari talabalarida salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonch so'nishining oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg'otish maqsadida yoshlar o'rtasida madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini amalga oshirish.
- yoshlarning xorijiy til, kompyuter savodxonligi hamda zamonaviy bilimlarni mukammal egallashlariga turli xil o'quvlar o'tkazish orqali ko'maklashish, ular orasidan salohiyatli yoshlarni tanlab olgan holda kadrlar zaxirasini shakllantirish.

Ma'naviy-ma'rifiy ishlar, jismoniy tarbiya va sportni ommalashtirish, mehnatkashlar va ularning oila a'zolarini sog'lomlashtirish sohasida:

Ish beruvchi kasaba uyushmasi bilan hamkorlikda quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

88. Xodimlar va ularning oila a'zolarini har yili madaniy dam oldirish va sog'lomlashtirishni tashkil etish, jismoniy tarbiya, xodimlar gimnastikasi va sport bilan shug'ullanishiga sharoit yaratish;

89. Har yili kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalar a'zolari, Chernobil AESdagi falokatni bartaraf etish ishtirokchilari, baynalminalchi jangchilar, ishlayotgan mehnat faxriylari va nogironlari hamda O'zbekiston Respublikasi oldida xizmatlari bor shaxslarning ma'lum miqdorini vazirlik hisobidan kasaba uyushmalari sanatoriylarida (tartibga asosan) bepul sog'lomlashtirish;

90. Bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida “Mehribonlik” o‘ylari tarbiyalanuvchilaridan yetim bolalarni, shuningdek, Orolbo‘yi mintaqasida istiqomat qiluvchi bolalarni respublikaning ekologiya jihatidan qulay mintaqalarida sog‘lomlashtirishiga ko‘maklashish;

91. Xodimlar va ularning oila a’zolarining foydali hamda mazmunli xordiq chiqarishlarini tashkil etish maqsadida ma’naviy-ma’rifiy, madaniy-ommaviy va sport tadbirlarini hamkorlikda o‘tkazish;

92. Xodimlar uchun mamlakatimizning Xiva, Toshkent, Samarqand, Buxoro, Shahrisabz kabi tarixiy shaharlar va diqqatga sazovor joylariga sayohatlar uyushtirish;

93. Ish beruvchilarga xodimlar va ularning oila a’zolarini har yili madaniy dam oldirish va sog‘lomlashtirishlarini hamda “O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!” dasturi doirasidagi sayohatlari uchun sharoit yaratishlarini tavsiya etish.

II. “Kasaba uyushmasi”majburiyatlari:

94. O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Ustaviga binoan mazkur Kelishuv hamda jamoa shartnomalari bilan belgilangan ish vaqti va dam olish vaqti, mehnat muhofazasi, ish haqi, uning kafolatlari, ishga qabul qilish va mehnat shartnomasini bekor qilish, bandlik va boshqa sohalarda xodimlarning qonuniy manfaatlari himoyasini amalga oshiradi.

95. Mehnat va ishlab chiqarish intizomini bajarilishi, ichki mehnat tartibi talablariga rioya qilinishi, ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni yechilishi, xodimlarga sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishi va Vazirlik, hududiy boshqarmalar va idoraviy mansub tashkilotlarda normal psixologik holatni tashkil etishiga ko‘maklashadi.

96. Kelishuv bajarilishini jamoa shartnomalariga kiritilishi orqali amalga oshirib, mehnat jamoasida mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga ko‘maklashadi.

97. Xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilib, sudga da’vo arizasi, shuningdek, sud buyrug‘ini chiqarish to‘g‘risidagi ariza bilan murojaat qiladi.

98. Mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga rozilik so‘rab kiritilgan taqdimnomasini kasaba uyushmasi qo‘mitasida O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasining 2021 yil 19-martdagi 2-37”c”-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 chiqilishini ta’minlaydi.

99. “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasining qonunlari va boshqa xodimlarni manfaatlariga taalluqli me’yoriy-normativ hujjatlarni bajarilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi.

100. Xalqaro mehnat standartlarining mazmun-mohiyatini keng targ‘ib qilish, ularning tashkilotlarda ijrosi, shuningdek, ish haqini va boshqa to‘lovlarni vaqtida to‘lash yuzasidan Ish beruvchi bilan hamkorlikda monitoring o‘tkazadi hamda to‘lash muddati

buzilgan taqdirda, O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o‘sha vaqtda amalda bo‘lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga to‘lanishini davlat va kasaba uyushmalari mehnat inspeksiyalari tomonidan nazoratga olinishini ta’minlaydi.

101. Ish beruvchi va xodim o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo‘llanishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni hal etish maqsadida ikki tomonlama Yakka mehnat nizolari komissiyasi Ish beruvchi va kasaba uyushma qo‘mitasi tomonidan tenglik asosida tuzadi.

102. Mehnat nizolari komissiyasi o‘z faoliyatini qonun hujjatlari va O‘zbekiston kasaba uyushmalari Kengashi, O‘zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015-y. 20-66 sonli, 15.01. 2015-y. 01-SP sonli), O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari Vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalariga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi.

103. Kasaba uyushmasi xodimlarni mehnat sharoitlariga taalluqli me’yoriy lokal hujjatlarni ishlab chiqishida faol qatnashadi.

104. Kasaba uyushmasi xodimlarning hayoti va sog‘lig‘iga xavf tug‘ilgan hollarda ishlarni to‘xtatib turish to‘g‘risida, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish talablarining buzilishlarini bartaraf etish haqida ish beruvchiga takliflar kiritadi.

105. Madaniy-ma’rifiy va sog‘lomlashtirish ishlari bo‘yicha tadbirlar ishlab chiqadi va ularning bajarilishini ta’minlaydi.

106. Kasaba uyushmasi xodimlari malakasini oshirish maqsadida mehnat qonunchiligi, ijtimoiy va huquqiy himoyasi, mehnat muhofazasiga doir o‘quv seminarlarni tashkil qiladi va o‘tkazadi.

107. Yangi ishga qabul qilingan xodimlar bilan mehnat qonunchiligi, bu borada ularning huquq va majburiyatlari, kasaba uyushmasiga a’zolik afzalliklari bo‘yicha tushuntirish ishlarini olib boradi.

108. Kasaba uyushmasi ish beruvchi bilan hamkorlikda mehnat muhofazasi bo‘yicha komissiyalar tuzadi va ularning faoliyati ustidan nazoratni o‘rnatadi, shuningdek, mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillarni saylab, ularni o‘qitadi va malakasini oshiradi, jamoa shartnomalariga ularning faoliyatini samarasini oshiradigan majburiyatlarni kiritilishini ta’minlaydi.

109. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabr “Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-4939-son Qarori asosida kasaba uyushmasi ish haqi o‘z vaqtida to‘lanishi, mehnatga haq to‘lash standartlariga rioya etilishi, xodimning oylik mehnat haqi qonunchilikda Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo‘yicha belgilangan miqdordan oz bo‘lmasligi ustidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

110. Vazirlik, hududiy boshqarmalar va idoraviy mansub tashkilotlar mehnat muhofazasi ustidan eng yaxshi jamoat nazoratni tashkillashtirish bo'yicha Respublika ko'rik-tanlovlarida qatnashishi uchun tashkiliy ishlarni amalga oshiradi.

111. Mehnat bozorida tenglik asosida raqobat qilolmaydigan shaxslar uchun Vazirlik, hududiy boshqarmalar va idoraviy mansub tashkilotlarda kvotalashtirilgan ish joylarni yaratilishi ustidan nazoratni o'rnatadi.

112. O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi orqali Davlat boshqaruvi organlariga mehnatkashlarni ish sharoitiga taalluqli takliflar kiritadi.

113. Kasaba uyushmasi va Ish beruvchi mazkur Kelishuvni quyi tashkilotlariga yetkazadi va hamkorlikda bajarilishi ustidan doimiy monitoring olib boradi.

III. Kasaba uyushmasi faoliyatini kafolatlash sohasida

114. Vazirlik rahbari o'zgarganda, qayta tashkillashtirish (qo'shilish, qayta tashkil topish) holatlarida kasaba uyushmasi o'z faoliyatini qayta saylovgacha davom ettiradi. Faoliyati davom ettirilishi majlis (konferensiyasi) bayoni bilan tasdiqlanadi.

115. Vazirlik kasaba uyushma qo'mitasining shtat xodimlariga jamoa shartnomasida vazirlik markaziy apparati xodimlari uchun belgilangan imtiyoz va kafolatlar (oylik, choraklik va bayram mukofotlari, ustamalar) taqdim etiladi hamda boshqa qo'shimcha to'lovlar taqdim etilishi mumkin.

Vazirlik rahbariyati quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

116. Kasaba uyushmasi faoliyatiga ko'maklashadi. O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga asosan saylanma kasaba uyushmasi xodimlari mehnat huquqlari himoyasini kafolatlaydi.

Vazirlik xodimlari ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlariga doir masalalarni hal etish maqsadida boshlang'ich kasaba uyushma qo'mitasi raisi Vazirlikning kollegial yig'ilishlarida ishtirok etadi.

117. Ish beruvchi kasaba uyushma qo'mitasi uchun zarur ish sharoitlarini yaratadi, kabinet va zarur jihozlar bilan ta'minlaydi hamda kasaba uyushmasi ishlarini bajarishi uchun barcha imkoniyatlarni yaratib beradi, shuningdek, asosiy ishdan ozod etilmagan kasaba uyushma qo'mitasi raisiga mehnat jamoasi manfaatini ko'zlab jamoat ishlarini bajarishga, shuningdek, kasaba uyushmasi o'quvida qatnashishiga o'rtacha ish haqi saqlangan holda har haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo'lmagan vaqt bo'sh vaqt beradi hamda moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib 30%dan 50%gacha miqdorda ustama belgilaydi.

Asosiy ishdan ozod qilingan kasaba uyushma qo'mitasi raisiga korxona rahbari o'rinbosarining ish haqi miqdorida lavozim maoshi belgilanadi.

Shuningdek, jamoaviy muzokaralarda, jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlashda ishtirok etadigan shaxslar asosiy ishidan taraflarning kelishuvi bilan belgilanadigan muddatga, o'rtacha ish haqi saqlangan holda ozod etiladi.

Jamoaviy muzokaralarda ishtirok etish bilan bog‘liq bo‘lgan barcha xarajatlar mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan tartibda kompensatsiya qilinadi. Agar jamoa kelishuvida, jamoa shartnomasida boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo‘lmasa, olimlar, ekspertlar va mutaxassislarning xizmatlariga haq to‘lash taklif qiluvchi taraf tomonidan amalga oshiriladi. Jamoaviy muzokaralarda ishtirok etadigan xodimlarning vakillari bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan ushbu muzokaralar olib borilayotgan davrda bekor qilishga, shuningdek ularga nisbatan intizomiy jazo qo‘llashga yoki ularni boshqa ishga o‘tkazishga ularning vakillik qilishiga vakolat bergan organning oldindan roziligini olmasdan yo‘l qo‘yilmaydi.

118. O‘zbekiston Respublikasi tomonidan 1997-yil 30-avgustida ratifikatsiya qilingan 135-sonli Konvensiyasiga asosan mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillari va mehnat nizolari komissiya a’zolarini xodimlarning vakillari deb e’tirof etilishini va ularga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 557-moddasida ko‘zda tutilgan kafolatlarni qo‘llanilishini ta’minlaydi.

119. Kasaba uyushmasiga xodimlarning soni, o‘rtacha ish haqi, mehnat muhofazasi to‘g‘risidagi ma’lumot, ish bilan bog‘liq shikastlanish va boshqa T-1 statistik hisoboti doirasidagi ma’lumotlarni hamda jamoa shartnomasi va mazkur Kelishuv bajarilishi to‘g‘risida aniq ma’lumotlarni taqdim etadi.

120. Xodimlarning yozma roziligi asosida ish haqidan 1,0 % miqdoridagi kasaba uyushma a’zolik badallarini markazlashtirilgan holda buxgalteriya orqali ushlab qolib kasaba uyushmasi qo‘mitasi hisob raqamiga o‘tkazadi.

121. Mehnat jamoalarida madaniy-ma’rifiy, jismoniy tarbiya, sport-sog‘lomlashtirish ishlarini amalga oshirish, moddiy yordam va xodimlarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash choralarini ko‘rish uchun Vazirlik va uning hududiy bo‘linmalari hamda idoraviy mansub tashkilotlari xodimlarining ish haqi fondining 1,0 foizi miqdoridagi mablag‘ni kasaba uyushmasi hisob raqamiga o‘tkazadi.

IV. Ijtimoiy muloqot va ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish sohasida

Taraflar, ijtimoiy-mehnat munosabatlari sohasidagi muammolarni madaniy yo‘l bilan hal etish uslubi hisoblangan ijtimoiy muloqot g‘oyasiga sodiqligini e’lon qilib, o‘z zimmalariga quyidagi majburiyatlarni oladilar:

122. Dolzarb ijtimoiy iqtisodiy masalalarni muhokama qilish uchun kasaba uyushmasi faollari va ish beruvchilarning vakillari bilan davra suhbatlarini tashkil etib borish.

123. Kasaba uyushmaning qonuniy huquqlariga rioya etish, uning qonun hujjatlarida belgilab qo‘yilgan tartibda tuzilishiga va faoliyat yuritishiga to‘sqinlik qilinishiga yo‘l qo‘ymaslik.

124. Tomonlar kasaba uyushmasiga a’zo bo‘lgan korxona va tashkilotlarda jamoa shartnomalarini – mart oyidan kechiktirmay tuzadilar.

125. Tarmoq xodimlarning ijtimoiy manfaatlari himoyasiga doir masalalarni hal qilish maqsadida kasaba uyushmasi Respublika Kengashi raisi Vazirlikning kollegiyasi yig'ilishlarida ishtirok etadi. Boshlang'ich kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi korxonaning kollegial organi tarkibiga kiritiladi.

V. Kelishuvning amal qilishi, uni amalga oshirish mexanizmi va bajarilishi uchun taraflarning javobgarligi

Mazkur kelishuv 2023-2025-yillar uchun tuzilgan bo'lib, 2023 yil 1 maydan kuchga kiradi va yangisi qabul qilingunga qadar amalda bo'ladi. Kelishuv Vazirlik tarkibiga kiruvchi kasaba uyushmasi tashkilotini tuzgan barcha tashkilotlariga taalluqlidir.

126. Mazkur kelishuv imzolangandan so'ng Taraflar kelishuvda belgilangan vazifalarning to'liq amalga oshirilishini ta'minlash maqsadida tizim tashkilot va korxonalariga ijro uchun yuborilishini hamda ular tomonidan zarur chora-tadbirlar belgilanishini ta'minlaydi.

127. Kelishuv amal qilish muddatida, mazkur Kelishuvga imzo chekkan Taraflar yakka tartibda Kelishuvni o'zgartirish yoki olingan majburiyatlarini to'xtatishga haqli emas.

128. Mazkur Kelishuvga imzo chekkan taraflarning har biri unga avval olingan majburiyatlarning bajarilishiga to'sqinlik qilmaydigan o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish yuzasidan takliflar berishga haqlidir. Ushbu takliflar taraflarning o'zaro roziligi bilan qabul qilinadi.

129. Mazkur Kelishuv bilan o'rnatilgan me'yor va majburiyatlar Vazirlik, hududiy boshqarmalar va idoraviy mansub tashkilotlari jamoa shartnomalariga kiritilishi orqali amalga oshiriladi.

130. Taraflar mazkur Kelishuvning amal qilish davrida quyidagilarni zarur deb hisoblaydilar:

a) ijtimoiy-mehnat munosabatlarining eng muhim masalalari yuzasidan Taraflarning manfaatlariga taalluqli qarorlar qabul qilishdan oldin o'zaro maslahatlashuvlar o'tkazish;

b) har yilning yakuni bo'yicha Kelishuv bajarilishini o'rganib tomonlarning qo'shma majlisida muhokama qilish, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf qilish.

131. Taraflar mazkur Kelishuvni ijtimoiy sheriklikning asosiy hujjati deb e'tirof etadilar, shu bilan Kelishuvga amal qilish, uning shartlarini to'la hajmda bajarish majburiyatini o'z zimmalariga oladilar.

132. Mazkur Kelishuv bajarilishi ustidan nazoratni Taraflar tomonidan tasdiqlangan ikki tomonlama Tarmoq darajasida doimiy asosda faoliyat ko'rsatuvchi Ijtimoiy- mehnat masalalari bo'yicha komissiyasi amalga oshiradi.

133. Tomonlardan birining qayta tashkil etilishi holatida Kelishuvning bajarish huquqi va majburiyatlari uning o'rniga tashkil etilgan voris tashkilotga o'tadi va yangi

Kelishuv qabul qilinguncha yoki amaldagi Kelishuvga qo‘shimcha va o‘zgartirish kiritilguncha o‘z kuchini saqlab qoladi.

134. Kelishuv majburiyatlarini buzgan va bajarmaganligi uchun mansabdor shaxslar qonunchilikda o‘rnatilgan tartibda javobgardirlar.

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
KAMBAG‘ALLIKNI QISQARTIRISH VA
BANDLIK VAZIRLIGI
«26» 04 2023 YIL
№ 83-6

O‘zbekiston Respublikasi
Transport vaziri

I.R.Mirkamov

O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi raisi

A.K.Nugmanov

Kelishildi:

Vazir o‘rinbosari _____ (imzo) A. Muminov

Vazir o‘rinbosari _____ (imzo) J.Choriyev

Transport vazirligi Birlashgan kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi _____ (imzo) F. Narxodjayev

Vazir maslahatchisi (ma’naviy-ma’rifiy va davlat tili masalalari bo‘yicha) _____ (imzo) D. Djalalova

Apparat boshqaruvchisi _____ (imzo) G‘. Irgashev

Xavfsizlik va rejim departamenti boshlig‘i _____ (imzo) A. Mirzayev

Inson resurslari va kadrlar salohiyatini rivojlantirish boshqarmasi boshlig‘i o‘rinbosari _____ (imzo) U.Xaydarova

Avtomobil va daryo transportini rivojlantirish departamenti boshlig‘i _____ (imzo) R. Ruzmetov

Temir yo‘l transportini rivojlantirish departamenti boshlig‘i _____ (imzo) O. Irkabayev

Havo transportini rivojlantirish departamenti boshlig‘i _____ (imzo) U. Bektashev

Moliya-iqtisod va tarif boshqarmasi _____ (imzo) A.Ximmatov

Yuridik boshqarma boshlig‘i _____ (imzo) S. Gafarov

IJRO.GOV.UZ тизими орқали ЭРИ билан тасдиқланган, Ҳужжат коди: GD86783223

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
KAMBAG‘ALLIKNI QISQARTIRISH VA BANDLIK VAZIRLIGI
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND POVERTY REDUCTION
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN
100047, Toshkent shahar, Istiqlol ko‘chasi, 51-uy Tel: (+998 71) 203-01-54
www.mehnat.uz, e-mail: info@mehnat.uz,

2023-yil 1-may **01/00-04/14-3114-son**

O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashiga

O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi 2023-yil 14-apreldagi AH-136/07-sonli xatga javoban quyidagilarni ma’lum qiladi.

O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi va O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi o‘rtasida 2023-2025-yillar uchun tuzilgan Tarmoq jamoa kelishuvi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 88-moddasiga asosan B-83 son bilan ro‘yxatdan o‘tkazildi.

Vazir o‘rinbosari **E. Muxitdinov**

Ijrochi:J.Qung’iratov
(244)