

**O'zbekiston Respublikasi Transport
vazirligi tizimi uchun**

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi
(konferensiyasi)da ma'qullangan

20__ yil «____»_____.

Bayon № _____

(tashkilot yoki uning alohida bo'linmasining yoki YaTT nomlanishi)

_____ yil(lar) uchun

JAMOA SHARTNOMASI

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi) qaroriga binoan jamoa shartnomasiga imzo chekdilar:

Ish beruvchi

Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi

(F.I.O.)

(F.I.O.)

20__ yil «____»_____

20__ yil «____»_____

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

Ish beruvchi vakillari

Xodimlar vakillari

1.

1.

2.

2.

3.

3.

**BU MAKETDA QIZIL VA SARIQQA BO'YALGAN
BANDLARGA DIQQAT QILIB, E'TIBOR
QARATILSIN**

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda «**Shartnoma**») _____ da

(tashkilot yoki uning alohida bo‘linmasining yoki YaTT nomlanishi)¹

yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanadi².

Quyidagilar mazkur **Shartnomaning** taraflari deb hisoblanadi:

ish beruvchi _____ timsolida

(tashkilot rahbari yoki tashkilotning alohida bo‘linmasi rahbari yoxud jismoniy shaxs ko‘rsatiladi)³

xodimlar _____ timsolida

(kasaba uyushmasi qo‘mitasi (sex qo‘mitasi, kasaba uyushmasi tashkilotchisi yoki

_____ timsolida
kasaba uyushmasi guruhi tashkilotchisi) ko‘rsatiladi)⁴

1.2. **Shartnoma** _____ dan kuchga kiradi va _____ gacha (uch yildan ko‘p bo‘lmagan muddatga) 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 **Tashkilotning** 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 xodimlariga;
- mazkur **Tashkilotda** 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 Keyingi o‘rinlarda «**Tashkilot**» deb nomlanadi.

² O‘RMKning 65-moddasi.

³ Keyingi o‘rinlarda «**Ish beruvchi**» deb nomlanadi.

⁴ Keyingi o‘rinlarda «**Kasaba uyushmasi qo‘mitasi**» deb nomlanadi.

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 O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan muddatlarda imzo qo'ydirib tanishtirish, jamoa shartnomasi mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferensiyalar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq nashrlari va hokozolar orqali) ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

II. ISHLAB CHIQRISH 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 hamda "O'zbekiston-2030" strategiyasiga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda **Tashkilot** sha'niga putur yetkazish qaltisliklarini oldini olish bo'yicha chora-tadbirlar 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 tejoyvchi texnologiyalarni ishlab chiqarishga keng joriy etish, qayta tiklanadigan energiya manbalaridan foydalanishni kengaytirish, mehnat unumdorligini oshirish;

xomashyo, materiallar va butlovchi qismlarni yetkazib beruvchi tashkilotlarni 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.

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

a) **Tashkilot** 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, **Tashkilotning** moliyaviy ahvoli va olingan foydaning ishlatilishi haqida mehnat jamoasini bir yilda kamida bir marta xabardor qilib borish;

d) **Tashkilotning** inson resurslari bilan ishlashga mas'ul tarkibiy tuzilmalarining rahbar va xodimlarini har 3 yilda kamida bir marta mehnat munosabatlarini tashkil etish bo'yicha malakasini oshirib borish;

y) **Tashkilotning** o'zida, zarur hollarda esa ta'lim muassasalarida xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish (Kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirishning shakllari hamda bunday o'quvlarni tashkil etish shartlari, tartibi, zarur kasblar va mutaxassisliklar ro'yxati tegishli **Nizomda** belgilab qo'yiladi (**2-ilova**));

j) 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, asboblari, jihozlar, materiallar va yarimfabrikatlar bilan ta'minlash, kasanachilarni majburiy tarzda texnika xavfsizligiga o'qitish va hokazolarni nazarda tutuvchi barcha shart-sharoitlarni **3-ilovaga** muvofiq yaratish;

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

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

k) **Tashkilotni** boshqarishda xodimlarning amaldagi qonunlarga zid bo'lmagan shakllardagi ishtirokini ta'minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

l) **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** vakillarini **Tashkilotning** boshqaruv organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalar tarkibiga kiritish;

m) **Tashkilotni** va idoraga qarashli turar joyini hamda boshqa ijtimoiy ob'ektlarni xususiy lashtirish vaqtida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish;

n) ratsionalizatorlikni rivojlantirish;

o) **Tashkilotning** ish samaradorligi yuksalishiga, xomashyo, materiallar, energiya va boshqa resurslar iqtisod qilinishiga katta hissa qo'shayotgan xodimlarni rag'batlantirib borish;

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

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) **Tashkilotning** boshqaruv organlariga (hay'at va h.k.) saylangan, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalari tarkibiga kiritilgan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** vakillari **Tashkilot** 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 **Tashkilotning** barqaror faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashish;

g) mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, **Tashkilotni** boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va **Tashkilotning** 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;

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

j) ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to'g'risidagi ish beruvchining taqdimnomasini hamda kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilinadigan lokal hujjatlar bo'yicha ish beruvchi tomonidan kiritilgan murojaatlarni o'z vaqtida ko'rib chiqish;

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

i) **Ish beruvchining** mehnat to'g'risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarga rioya etishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

k) **Tashkilotda** O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 21-dekabrda "Odam savdosiga qarshi kurashish va munosib mehnat tamoyillarini keng joriy etishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-210-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 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;

b) ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirishga, mahsulot (ishlar, xizmatlar) sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi o'sishiga, resurslar iqtisod qilinishiga ko'maklashish,

o'z hamkasblarining ishlab chiqarishdagi ilg'or tajribasidan foydalanish 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 yoxud **Tashkilot** 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'tish⁵ (Tanlov bo'yicha egallanishi lozim bo'lgan lavozimlar ro'yxati va ushbu lavozimlarga tanlov o'tkazish tartibi 4- va 5-ilovalarda keltirilgan);

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 ikkisinining 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 etilishi⁶.

3.3. Ishga qabul qilingan shaxslar Kasaba uyushmasi 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.

3.4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari yana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

3.4.1. O'zbekiston Respublikasida belgilab qo'yilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga teng ish haqi o'rnatilgan shaxslarga;

3.4.2. ijtimoiy ahamiyatga molik kasallikka chalingan shaxslarga

3.4.3. "Ayollar daftari", "Yoshlar daftari" va "Temir daftar"da ro'yxatda turgan xodimlarga;

3.4.4. nogiron farzandi bor shaxslarga;

⁵ Qaralsin. "Ishga qabul qilish chog'ida tanlov o'tkazish to'g'risidagi Namunaviy nizom" (AV tomonidan 14.08.2023 yil 3451-son bilan ro'yxatga olingan kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirining 26.06.2023 yil 52-2023/B-son buyrug'i bilan tasdiqlangan).

⁶ O'RMKning 26-moddasi

3.4.5. qaramog'ida ijtimoiy ahamiyatga molik kasallikka chalingan oila a'zosi bo'lgan xodimlarga;

3.4.6. oilasida yagona boquvchi bo'lgan shaxslarga.

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 kompleksida 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. Mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida, shuningdek mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir. Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi kerak.

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

3.8.1. betob oila a'zosini parvarishlash zaruriyati;

3.8.2. ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

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

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda mehnatga haq to'lash bajarilayotgan ishiga muvofiq amalga oshiriladi. Bunday o'tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

3.9. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan boshqa ishga uning roziligisiz, **Ish beruvchining** tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazishga yo'l qo'yiladi.

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:

3.9.1. ishlab chiqarish hajmining kutilmagan darajada oshishi;

3.9.2. boshqa tashkilot bilan outsorsing shartnomasini qayta tuzish davrida;

3.9.3. davlat ehtiyoji uchun shoshilinch buyurtmalar bo'lganida.

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.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrda xodimning mehnatiga haq to'lash bajarayotgan ishiga qarab, biroq avvalgi o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda amalga oshiriladi.

3.10. Mehnat shartnomasini **Ish beruvchining** tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** oldindan rozligini olib amalga oshiriladi (O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida 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 2023-yil 23-maydagi 9-5-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasaba uyushma qo‘mitasi, organida ish beruvchining taqdimnomasini ko‘rib chiqish tartibi” (yangi tahriri) asosida ko‘rib chiqiladi.

Ish beruvchi kasaba uyushmasi organiga saylangan xodimlarga intizomiy jazo qo‘llash ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunning 15, 17-moddalarida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya qilinishini ta‘minlaydi.

3.11. Biror bir infeksiya bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan, 14 yoshga to‘lmagan bolaning ota-onasi (uning o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo‘lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

3.12. 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.

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

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ish beruvchining xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish haqidagi qarorini olti oygacha bo‘lgan muddatga to‘xtatib turish to‘g‘risidagi taklifni mahalliy davlat hokimiyati organlariga ko‘rib chiqish uchun kiritish huquqiga ega.

3.14. 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.

3.15. Xodimlar soni qisqartirilayotganda (shu jumladan, sun‘iy intellekt texnologiyalari joriy etilishi natijasida 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 **2_kun** shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish;

g) bo'shatib olinayotgan xodimlarning malakasini o'zgartirish va boshqa kasbga o'rgatish uchun Aholi bandligiga ko'maklashish Markazi bilan shartnoma tuzish va qayta o'qitish va qayta tayyorlash ishlarini amalga oshirish;

d) ishdan bo'shatib olingan xodimlarni ish bilan ta'minlash uchun kichik biznes sub'ektlarini ta'xis etish;

3.16. 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) pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlik (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh);

b) yakka yolg'iz, farzandi yo'q ayollar;

v) 18 yoshga to'lmagan nogiron farzandi bor xodimlar;

g) **Tashkilotga Ish beruvchining** taklifiga binoan ishga joylashgan shaxslar;

d) muddatli harbiy xizmatdagi harbiy xizmatchilarning xotinlari;

y) yangi qurilgan uylar uchun ipoteka kreditini to'layotgan 30 yoshgacha bo'lgan xodimlar.

3.17. Xodimlarga **Ish beruvchining** mablag'lari hisobidan ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash chog'ida quyidagi qo'shimcha kafolatlar belgilanadi:

a) vaqtinchalik xodimga mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda o'rtacha ish haqining **50** foizi miqdorida ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash;

b) **ishdan bo'shatish nafaqasining miqdoriga ta'sir ko'rsatadigan ish stajiga xodimlarning tarmoqdagi yoki muayyan kasbga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritish;**

v) ushbu **Tashkilotga** ish beruvchining taklifi bilan ishga kirgan xodimlarning ko'rsatilgan stajida xodim ilgari mehnat qilgan tashkilotda ishlagan vaqtni hisobga olish;

g) **O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 173-moddasining uchinchi qismida mustahkamlanganlariga nisbatan ishdan bo'shatish nafaqasining 10 foizga oshirilgan miqdorlarida to'lash.**

3.18. Kasaba uyushmasi qo'mitasi Tashkilotda 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*).

3.19. Ish beruvchi "Yashil ishlab chiqarish" tamoyillarini joriy etish jarayonida energiya tejamkorligi texnologiyalariga o'tishda ish o'rinlari qisqartirilishiga yo'l qo'ymaslik choralarini ko'radi.

3.20. Kasaba uyushmasi qo'mitasi Tashkilot xodimlarini majburiy mehnatga,

jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo'jaligidagi turli ishlarga jalb qilinishining, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilinishning oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

4.1. Tashkilotda xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

4.2. Kundalik ish (smena)ning davomiyligi quyidagilardan oshmasligi kerak:

a) normal ish vaqti belgilangan xodimlar uchun:

olti kunlik ish haftasida - yetti soatdan;

besh kunlik ish haftasida - sakkiz soatdan;

b) o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 416-moddasida belgilangan muddatdan;

v) nogironligi bo'lgan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 427-moddasi ikkinchi qismida belgilangan muddatdan;

g) noqulay mehnat sharoitlarida band bo'lgan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 478-moddasida belgilangan muddatdan;

d) o'ta zararli va o'ta xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining cheklangan davomiyligi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024 yil 14 noyabrdagi 758-son qaroriga 8-ilovada keltirilgan muddatdan.

4.3. Mehnat jarayonida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siriga duchor bo'ladigan xodimlarga, Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish asosida, haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

Bunday ishlarning ro'yxati va ularni bajarish vaqtida ish vaqtining aniq davomiyligi 7-ilovada keltirilgan.

4.4. Qisqartirilgan ish vaqti, shuningdek, quyidagilarga ham o'rnatiladi:

a) farzandi 16 yoshga (nogiron farzandi 18 yoshga) to'lmagan yolg'iz onalarga haftasiga 35 soatdan ko'p bo'lmagan muddatga;

b) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga — haftasiga 35 soatdan ko'p bo'lmagan muddatga;

4.5. 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 zaruriyati.

4.6. 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.

4.7. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqida ogohlantirilgan xodimlarga qonunchilikda nazarda tutilgan hollarga qo‘shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan **Ish beruvchi** tomonidan (ish haqi to‘liq miqdorda saqlab qolingan holda) qisqartirilgan ish kuni yoki ish haftasi o‘rnatiladi (xodimning aybli xatti-harakatlari uchun mehnat shartnomasi bekor qilingan hollar bundan mustasno).

4.8. Barcha xodimlar uchun, agar belgilangan har kungi ish (smena) davomiyligining kamida yarmi tungi vaqtga to‘g‘ri kelsa, tungi vaqtdagi ishning davomiyligi bir soatga qisqartiriladi. Bunda ish haftasining davomiyligi tegishli ravishda qisqartiriladi va qisqartirilgan vaqt keyinchalik ishlab berilmaydi.

4.9. Mehnat sharoitlariga ko‘ra zarur bo‘lgan hollarda, shuningdek olti kunlik ish haftasidagi smenali ishlarda tungi vaqtdagi ishning davomiyligi kunduzgi vaqtdagi ishning davomiyligi bilan tenglashtiriladi. Bunday ishlar ro‘yxati **8-ilovada** keltirilgan.

4.10. Bajariladigan ishning o‘ziga xos xususiyatlari sababli zarur bo‘lgan ishlarda, shuningdek ish kuni (smena) davomida jadalligi bir xil bo‘lmagan ishlar amalga oshirilganda ish kuni qismlarga bo‘linishi mumkin. Agar ish kuni davomida xodim uchun ikki soatdan oshadigan tanaffus nazarda tutilgan bo‘lsa, ish kuni qismlarga bo‘lingan deb e‘tirof etiladi.

Ish kunini qismlarga bo‘lish rejimi joriy etilayotgan ishlar ro‘yxati, ish kuni qismlarga bo‘lingan holda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlarga beriladigan ustama haqning miqdori **9-ilovada** keltirilgan.

4.11. _____ larida
(tarkibiy bo‘linmalarning nomi)

ish vaqti (smena) muddati sutkasiga _____ soat miqdorida belgilab qo‘yiladi va ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinadi. Bunda ish vaqtining _____ balansiga rioya etiladi.

(oylik, choraklik, yarim yillik yoki yillik)

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtdan tashqari ishlarga jalb etish xususida belgilangan cheklashlarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 396- va 417-moddalarining birinchi qismi va 428-moddasiga) rioya qilgan holda joriy etiladi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish tartibi qo‘llaniladigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro‘yxati **10-ilovada** keltirilgan.

4.12. Mehnatga haq to‘lashning vaqtbay shakli qo‘llanilganda ish vaqti jamlab hisobga olinishi rejimida band bo‘lgan xodimlarga har oyda to‘lanadigan ish haqi miqdori tenglashtirilishi kafolatlanadi (hisobga olinadigan davr yakunlari bo‘yicha to‘g‘rilab qo‘yish sharti bilan). Bunda hisobga olinadigan davr mobaynida ish soatlarining normal miqdoridan ko‘p ishlaganlik uchun ish vaqtdan tashqari ishlar uchun o‘rnatilgan baholarga binoan ortiqcha ishlagan vaqtga mutanosib haq to‘lanadi yoki xodimning xohishiga ko‘ra dam olish kuni beriladi.

4.13. Yilning sovuq fasllarida ochiq joylarda yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda mehnat qiluvchilar uchun **Ish beruvchi** tomonidan **Tashkilotning** ichki mehnat tartibi qoidalariga asosan maxsus tanaffuslardan foydalanish imkoniyati beriladi. Buning uchun ish bajariladigan joyda maxsus isitiladigan xona ajratiladi. Ushbu tanaffuslar haq to‘lanadigan

ish vaqtiga kiritiladi.

Bu tanaffuslar ishlangan har bir soatdan so'ng kamida 15 daqiqa davomiyligida beriladi.

Bunday maxsus tanaffuslar beriladigan kasblar, lavozimlar va ishlar ro'yxati **11-ildavda** keltirilgan.

Mazkur norma yilning issiq faslida ochiq joylarda yoki yopiq sovutilmaydigan xonalarda mehnat qiluvchi xodimlarga ham (tashqi havo harorati 40 darajadan yuqori bo'lganda) qo'llaniladi.

4.14. 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:

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

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

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

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

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

4.14.6. umumta'lim maktablarida o'tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etish;

4.14.7. xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish uchun sud va boshqa idoralarda bo'lish;

4.14.8. ishga kelish chog'ida yuz bergan tabiiy ofat, baxtsiz hodisa, avariya va boshqa ko'ngilsiz hodisalar sababli ishga yetib kela olmaslik.

4.15. Xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan quyidagi qo'shimcha tanaffuslar beriladi:

a) chanqoqni qondirish uchun;

b) tabiiy ehtiyojlarni qondirish uchun;

v) dori vositalarini qabul qilish uchun;

g) xodimlar gimnastikasi uchun.

4.16. Besh kunlik va olti kunlik ish haftasi qo'llanilganda **Tashkilotda** umumiy dam olish kuni yakshanba hisoblanadi. Besh kunlik ish haftasida ikkinchi dam olish kuni deb shanba belgilanadi.

4.17. Tashkilotning 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.

Kalendar yil davomida:

- xodimlar ishga jalb qilinishi mumkin bo'lgan dam olish va bayram kunlarining soni **30 kun** bilan

- ish vaqtdan tashqari ishlarning eng ko'p davomiyligi **120 soat** bilan cheklanadi.

Umuman tashkilotning 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 tashkilotning, shuningdek davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining o'z vakolatlari doirasida bergan kechiktirib bo'lmaydigan topshiriqlarini bajarish.

4.18. Ish kech (soat 22.00 dan keyin) boshlangan yoki tamom bo'lgan hollarda **Ish beruvchi** xodimlarni ishga olib kelish va olib ketish majburiyatini oladi va navbatchi transport vositasi bilan ta'minlaydi.

4.19. Har yilgi asosiy (uzaytirilgan) mehnat ta'tili (qonun hujjatlariga binoan asosiy uzaytirilgan ta'tillar o'rnatilgan xodimlardan tashqari) barcha xodimlar uchun **21 kalendar** kundan iborat etib belgilanadi va barcha xodimlarga **3 kalendar (kamida 3 majburiy) yoki 6 kalendar (aniqlik kiritish kerak)** kun har yilgi qo'shimcha ta'til beriladi. Bundan Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlari mustasno.

Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlariga davomiyligi **30 kalendar** kun bo'lgan har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi, bundan davlat xodimlarining ayrim toifalari uchun qonunda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilning uzoqroq davomiyligi belgilangan hollar mustasno.

4.20. Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlar har yilgi qo'shimcha ta'tillar olish huquqiga ega.

Noqulay mehnat sharoitlari uchun qo'shimcha ta'til olish huquqini beradigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro'yxati, ta'tillarning davomiyligi, ularni berish tartibi va shartlari 7-ilovada keltirilgan.

4.21. **O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan Tabiiy-iqlim sharoitlari noqulay hududlarning ro'yxatiga kiritilmagan hududlarda noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ish uchun har yilgi qo'shimcha ta'til 12-ilovaga binoan beriladi.**

4.22. Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda 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, ushbu bandning birinchi qismida nazarda tutilgan yillik qo'shimcha mehnat ta'tillari huquqini beruvchi bir tashkilot yoki tarmoqdagi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi yoki boshqa tarmoqdagi ish staji ham kiritiladi va staj hisoblashda umumiy stajdan kelib chiqiladi.

4.23. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida nazarda tutilgan vaqt davrlaridan tashqari, yillik asosiy ta'til huquqini beruvchi ish stajiga va bir tashkilot yoki tarmoqdagi har yilgi asosiy mehnat ta'tilini va bitta tashkilotda 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 haftadan to'rt haftagacha** davom etgan ish haqi saqlanmaydigan ta'til vaqti;

- b) ish yili davomida ish haqi qisman saqlanadigan ta'til vaqti;
- v) 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 tashkilotda ta'til berilmagan bo'lsa;
- g) ushbu Shartnomaga muvofiq taqdim etilgan ijtimoiy ta'tillar vaqti.

4.24. 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) turmush o'rtog'ining mehnat ta'tili bilan bir vaqtda;
- g) **Tashkilotga Ish beruvchining** taklifiga binoan ishga joylashtirilgan shaxslarga;
- d) 18 yoshga to'lmagan farzadlari og'ir kasal bo'lgan xodimlarga.

4.25. 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 berilishi kerak:

- 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;
- g) **Tashkilotga Ish beruvchining** taklifiga binoan ishga joylashtirilgan shaxslarga.

4.28. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega:

- a) xodimning sanatoriy yoki dam olish uyiga puli to'langan yo'llanmasi mavjud bo'lsa;
- b) yaqin qarindoshlari vafot etgan taqdirda;
- v) xodimning o'zi yoki uning farzandlarining to'y marosimlari paytida;
- g) turar joyni ta'mirlash bilan bog'liq holda;
- d) yangi turar joyga ko'chib o'tish munosabati bilan.

4.29. Ta'til uchun haq to'lash ta'til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kundan kechiktirmay amalga oshiriladi. Bunda ta'tilning barcha kunlari uchun, shu jumladan yakshanba kunlar uchun ham o'rtacha ish haqi to'lanishi ta'minlanadi.

4.30. Xodimga falsafa doktori (Doctor of Philosophy (PhD) ilmiy darajasini olish uchun **3 oygacha** va fan doktori (Doctor of Science (DSc) ilmiy darajasini olish uchun esa **6 oygacha** bo'lgan muddatga ijodiy ta'tillar berilishi mumkin (nodavlat oliy ta'lim tashkilotlari, ilmiy tashkilotlar va boshqa tashkilotlar uchun).

4.31. Ish beruvchi xodim ijodiy ta'tilda bo'lgan davrda xizmat turar joyidan foydalanish yoki uy-joy ijarasi bilan bog'liq xarajatlarni qoplab beradi.

4.32. Ijodiy ta'tillarning muddati O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori 2024 yil 14 noyabrdagi 758-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ijodiy ta'tillar berish tartibi to'g'risida"gi nizomning 7-bandida nazarda tutilganiga qaraganda **10 kungacha** ko'paytiriladi hamda ko'paytirilgan muddat uchun o'rtacha oylik ish haqi yoki uning bir qismi saqlanib qolinadi.

4.33. 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.

4.34. 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 kun;
- b) xodim yoki farzandlarining to'y marosimini o'tkazishda – 5 kun;
- v) tabiiy ofatlar yuz berganda – 3 kun;
- g) yangi turar joyga ko'chib o'tishda – 3 kun;
- d) farzandi 1-sinfga borganda - 1 kun;
- e) farzand tug'ilishi munosabati bilan uning otasiga – 2 kun;
- j) virus infeksiyasidan emlangan kuni;
- z) respublikamizning tarixiy obidalarini, yodgorliklari, qadamjolariga ziyoratga va sayohatlarga yuborilganda – 5 kun.

Xodimning ota-onasi, farzandlari, opa-singli, aka-ukasi, qayn ota-onasi, qayn opa-singil yoki qayn aka-ukasi yaqin qarindoshlar deb hisoblanadi.

4.35. Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berilishi mumkin, bunday ta'tilning kalendar yil davomidagi eng ko'p davomiyligi 120 kalendar kunga tengdir.

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.

4.36. Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko'ra unga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berishi shart:

- a) pandemiya bilan bog'liq karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda;
- b) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda;
- v) avariya holatini bartaraf etish uchun xonadonida ta'mirlash ishlari olib borilishi munosabati bilan.

4.37. Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lganida qisman saqlanadigan ish haqining miqdori uchun lavozim maoshining 70% miqdorida, ammo mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 2 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lanadi.

Bunda xodimning saqlanib qoladigan ish haqi miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lishi mumkin emas. Agar xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lgan davrida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oshirilgan bo'lsa, ushbu oshirilishni hisobga olgan holda xodimga tegishli ish haqi miqdori qayta hisob-kitob qilinishi kerak.

4.38. 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 yoxud 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.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasida ko'rsatilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan ish haqi saqlanmagan ta'til har yili 14 kalendar kungacha quyidagi hollarda majburiy tartibda beriladi:

- a) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;
- b) 30 yoshgacha bo'lgan yosh oilalar a'zolariga;
- v) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda;
- d) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga.

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

5.1. Tashkilotda mehnatga haq to'lashning tarifli tizimlaridan foydalaniladi.

5.2. Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimidan foydalanilganda **Kasaba uyushmasi** qo'mitasi **Xodimlar** faoliyatining eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI)ni baholashda ishtirok etadi.

5.3. Mehnatga haq to'lashning tarifli tizimida ish haqi Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasi tarif koeffitsienti 1,8 baravardan kam bo'lmagan darajada oshirilgan miqdorida to'lanadi.

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

5.5. Kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hamda mehnat sharoitlarini hisobga olgan holda ish haqi to'lanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazorati o'rnatiladi.

5.6. Tashkilotda eng past lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi (tarif koeffitsienti - kamida 1,8) bo'yicha tarifkatsiya qilinishi ta'minlanadi.

5.7. Tashkilot bo'yicha o'rtacha ish haqi O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 5 baravaridan kam bo'lmagan miqdorga yetkaziladi. Bunda ish haqining asosiy (bazaviy) qismi 60 foizdan kam bo'lmaydi.

5.8. Ish haqini to'lash muddatlari:

- o'ying birinchi yarmi uchun - joriy o'ying 15 sanasida;
- o'ying ikkinchi yarmi uchun - keyingi o'ying 1 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 qolingan pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to'lanadigan umumiy pul summasi to'g'risida yozma shaklda xabardor qilinadi.

Xodimning roziligi bilan ish haqining bir qismi uning plastik kartochkasiga o'tkazib beriladi, bunday o'tkazma miqdori to'lanadigan summaning _____ foizidan oshmaydi.

5.9. Ish beruvchi xodimlarga _____ foizgacha miqdorida mehnatni rag'batlantirish uchun oshirilgan tarif koeffitsientni hisobga olgan holda shaxsiy ustama to'laydi. Ustama miqdori tashkilot rahbari tomonidan belgilanadi.

5.10. Ish beruvchi tomonidan 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 tizim xodimlariga Davlat budjeti hisobidan ko'p yillik mehnati uchun rag'batlantirish koeffitsientini hisobga olgan holda, lavozim maoshiga belgilangan koeffitsientlarda 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.

5.11. Tungi vaqtdagi ish uchun 1,5 hissa miqdorida, ko'p smenali rejimdagi ish uchun 1,5 hissa miqdorida haq to'lanadi. Tungi vaqtdagi ish uchun oshirilgan miqdorda haq to'lash tarif stavkalariga (maoshlarga) kiritilmaydi.

5.12. Ish beruvchi mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan hisob-kitob qilishda, agar to'lanmagan bo'lsa, oxirgi ish yili uchun ta'til vaqtida sog'lig'ini tiklab olish uchun to'lanadigan bir lavozim maoshi miqdoridagi moddiy yordam pulini to'lab beradi. Bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) munosabati bilan bekor qilingan holatlar mustasno.

5.13. Ish beruvchi xodimlarni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 208-moddasida belgilangan bayramlar hamda kasb va "O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni" bayramlari munosabati bilan rag'batlantiruvchi koeffitsiyentini inobatga olgan holda moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, lavozim maoshining 2 barobarigacha miqdorida mukofotlaydi.

5.14. 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.

Ayrim xodimlar yoki ularning jamoaviy tuzilmalari (brigadalari) tomonidan o'z tashabbusi bilan mehnatning yangi yo'llari va usullari qo'llanilishi hamda ish o'rinlarini takomillashtirish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishning (xizmatlar ko'rsatishning) yuqori darajasiga erishish ilgari belgilangan mehnat normalarini qayta ko'rib chiqish uchun asos bo'la olmaydi.

5.15. Vaqtinchalik normalarning amal qilish muddati **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan kelishilgan holda uzaytirilishi mumkin.

5.16. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 280, 281, 286-moddalarining tegishli qismlarida nazarda tutilgan kafolatli to‘lovlar, kafolatli qo‘shimcha to‘lovlar, kompensatsiya to‘lovlaridan tashqari jamoa kelishuvlari va mazkur **Shartnoma** bilan belgilangan boshqa kafolatli to‘lovlarni, kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni, kompensatsiya to‘lovlari ham to‘lashi shart.

5.17. 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) 70% 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) 70% 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.

5.18. Xizmat safariga yuborilgan taqdirda ish beruvchi xodimga quyidagilarni qoplashi shart:

yo‘lkira xarajatlari;

turar joy ijarasi xarajatlari;

doimiy yashash joyidan tashqarida yashash bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlar (sutkalik);

xodim tomonidan ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.⁷

Bunda::

a) yo‘l hujjatlari mavjud bo‘lmaganda xizmat safari yo‘lkirasiga haq to‘lash har bir kilometrga bazaviy hisoblash miqdorining **0,1 foizi miqdorida** amalga oshiriladi;

b) kundalik xarajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdorining **0,35 barobaridan** kam bo‘lmagan miqdorda belgilanadi;

v) mehmonxona xarajatlarining bir kunlik qoplash miqdori bazaviy hisoblash miqdoriniig **3 barobaridan** oshmasligi lozim;

g) turar joyda yashaganligi bo‘yicha xarajatlarni tasdiqlovchi hujjatlar mavjud bo‘lmagan hollarda har bir sutka uchun belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining **50 foizi miqdorida** qoplanadi.

5.19. 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

⁷ Budget tashkilotlari, davlat maqsadli jamg‘armalari, budget tizimi budgetlaridan mablag‘ ajratiladigan belgilangan tartibda tashkil etilgan boshqa jamg‘armalar, ustav fondida (ustav kapitalida) davlat ulushi 50 foiz va undan ortiq bo‘lgan yuridik shaxslar uchun xizmat safarlari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022 yil 2 avgustdagi 424-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to‘g‘risidagi Nizom” bilan tartibga solinadi.

19-oktabrdagi 92-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan) “Davlat organlari va tashkilotlari xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi Nizom”ga binoan amalga oshiriladi.

Ish beruvchi xodimga xizmat safari vaqti uchun uning o‘rtacha ish haqi saqlab qolinishini kafolatlaydi.

5.20. Ish beruvchi xodimlarni yuqori ish ko‘rsatqichlari va yubiley sanalari munosabati bilan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 5 baravarigacha miqdorda taqdirlaydi.

5.21. Ish beruvchi o‘rindoshlik asosida ishlovchilarga mehnat haqi, mukofot, qo‘shimcha haq, ustama, rag‘batlantirish to‘lovlari shakli va tizimi tashkilotning barcha xodimlari uchun belgilangan tartibda amalga oshiradi.

5.22. Ish kunini qismlarga bo‘lish sharoitida mehnat faoliyati bilan shug‘ullanadigan xodimlarning oylik tarif stavkasiga (lavozim maoshiga) 30% miqdorida ustama haq to‘lanadi.

5.23. Ish beruvchi xodim davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotganda hamda aybsiz bekor turib qolgan vaqtida uning o‘rtacha ish haqining saqlanishini kafolatlaydi.

5.24. Mehnatni tashkil etishning progressiv shakllarini qo‘llash, ish sifatini oshirish, kasb mahoratini yuksaltirish ishlaridan jamoaning va alohida xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda boshqa turdagi ustama haqlarni o‘rnatishi mumkin (masalan, yuqori kasb mahorati uchun, mehnatdagi yuqori yutuqlari uchun, bajarayotgan ishining murakkabligi uchun yoki alohida muhim ishlar uchun ularni bajarish vaqtiga).

5.25. Ish beruvchi bilan oldindan kelishuv bo‘yicha boshqa joyga ishga ko‘chib o‘tgan xodimlarga, shuningdek taqsimot bo‘yicha yashash joylaridan tashqarida ish joyi berilgan ta‘lim tashkilotlarining bitiruvchilariga quyidagilar kompensatsiya qilinadi:

xodim va oila a‘zolari (er, xotin, ular bilan birga yashaydigan, ularning qaramog‘ida bo‘lgan oila a‘zolari) yo‘lkirasining yo‘l chiptalarini olish uchun qilingan haqiqiy xarajatlari miqdoridagi qiymati;

temir yo‘l yoki avtomobil transportida xodimning o‘ziga 50 kilogrammgacha va u bilan birga ko‘chib o‘tayotgan oila a‘zolariga jami 100 kilogrammgacha bo‘lgan mol-mulkni tashish xarajatlari;

yo‘lda bo‘lishning har bir kuniga xizmat safarlari uchun nazarda tutilgan miqdorning 0,5 baravarida sutkalik to‘lovlar;

agar ko‘chib o‘tayotgan xodimning ushbu joyda shaxsiy uy-joyi mavjud bo‘lmasa hamda ish beruvchi ushbu xodimga va uning oila a‘zolariga tegishli uy-joy taqdim etmasa, uy-joy ijarasi bilan bog‘liq xarajatlar;

yangi ish joyi bo‘yicha bir oylik tarif stavkasi (maosh)ning 1 baravari miqdorida bir martalik nafaqa (ko‘tarma pul), shuningdek xodim bilan birga ko‘chib o‘tayotgan har bir oila a‘zosiga ko‘chib o‘tayotgan xodim tarif stavkasining (maoshning) 1 baravari, basharti ushbu oila a‘zolari xodimga alohida uy-joy berilgan kundan e‘tiboran o‘n ikki oy ichida ko‘chib o‘tsa.

5.26. 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.

5.27. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 208-moddasida belgilangan bayramlar hamda kasb va "O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni" bayramlari munosabati bilan xodimlarni oshirilgan va rag'batlantiruvchi koeffitsiyentini inobatga olgan holda lavozim maoshining 3 barobarigacha miqdorida mukofotlaydi.

Xodimlarni mukofotlash Tashkilot xodimlariga mukofot to'lovlari to'g'risidagi Nizom asosida amalga oshiriladi. (16-ilova agar Nizom bo'lsa ilova qilib qo'yiladi, bo'lmasa ochirib tashlash kerak).

5.28. Ish jarayonida xodimga tegishli yoxud uning tomonidan uchinchi shaxslardan ijaraga olingan mol-mulkdan ish beruvchining roziligi bilan foydalanilganda, ish beruvchi transport vositalarining amortizatsiyasi (eskirishi) va ulardan foydalanish xarajatlarining, shuningdek asbob-uskunalar, boshqa texnik vositalar yoki o'zga mol-mulk amortizatsiyasi (eskirishi) o'rnini qoplaydi. Ushbu xarajatlarning o'rnini qoplash miqdorlari va tartibi xodim hamda ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi.

5.29. Xodimlarga bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun qo'shimcha haq to'lash miqdori mehnat shartnomasi tomonlarining kelishuvi bo'yicha belgilanadi, lekin qo'shib berilayotgan lavozimdagi maosh (tarif stavkasi)ning **30 % dan kam 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).

5.30. Xodimlarga mehnat sharoiti og'ir va zararli bo'lgan ishlar uchun qo'shimcha to'lovlar (ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish natijalari bo'yicha) 17-ilovaga muvofiq o'rnatiladi.

5.31. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan "Tuman koeffitsientlari, 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 noqulay bo'lgan ayrim joylarda ishlovchi xodimlar ish haqiga o'z mablag'lari doirasida xarajatlar, soliq solinadigan bazaga kiritilgan holda, ustamalar o'rnatiladi.

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 lavozimdagi maosh (tarif stavkasi)ning 30 % miqdorda haq to'lanadi.

5.33. Tashkilotda amaliyot o'tuvchi kasbiy ta'lim tashkilotlari o'quvchilarining mehnatiga haq to'lash O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024 yil 28 dekabrdagi 900-sonli Qarori bilan tasdiqlangan "Kasbiy ta'lim tashkilotlari o'quvchilarining ishlab chiqarish amaliyotini tashkil etish tartibi to'g'risidagi Nizom"ga binoan amalga oshiriladi.

5.34. Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, xodimlarning samarali mehnatlarini hisobga olgan holda, yil yakuni bo'yicha lavozim maoshining besh baravari miqdorigacha mukofotlaydi.

5.35. Ilmiy darajasi va ilmiy unvoni bo'lgan xodimlarga lavozim maoshiga har oyda foiz qo'shimcha haq, xorijiy tillardan milliy va xalqaro sertifikatga ega xodimlar lavozim maoshiga har oyda 25 foiz miqdorida qo'shimcha ustama to'lanadi.

5.36. 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

5.37. 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 muvofiq amalga oshiriladi.

5.38. Ish beruvchi xodimlariga ish ko'rsatkichlarining bajarilishiga qarab, lavozim oylik maoshining rag'batlantirish koeffitsientini hisobga olgan holda har oy yakuni bo'yicha foizgacha miqdorda mukofot to'lovlarini to'laydi.

VI. MEHNAT INTIZOMI

6.1. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy bo'linmalar to'g'risidagi nizomlar, mansab yo'riqnomalari, odob-axloq qoidalari, **Tashkilot** Nizomi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalariga 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 hamda yubiley sanalarida (50, 55, 60, 65, 70 yoshga to'lganda):

pul mukofotlari bilan;

tashakkur e'lon qilish bilan;

qimmatbaho sovg'alar bilan;

sayohatlarga yuborish bilan;

Tashkilotning sanatoriy-profilaktoriysiga, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi hududida hamda chet elda joylashgan sanatoriylar va dam olish uylariga yo'llanmalar taqdim etish yo'li bilan rag'batlantirishni o'z zimmasiga oladi.

6.3. Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodimlar tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o'z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko'maklashib boradi.

6.4. 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‘rmini 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 O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasida nazarda tutilgan hollarga qo‘shimcha ravishda yana quyidagi hollarda **Xodimga** to‘liq olinmagan ish haqini qoplashi shart:

a) kafolatli to‘lovlar va qo‘shimcha to‘lovlar, kompensatsiya tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar va ustama to‘lovlar, rag‘batlantirish tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar va ustama to‘lovlar hamda mukofotlardan qonunga xilof ravishda to‘liq yoki qisman mahrum qilinish;

b) faoliyatning eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI)ni noqonuniy ravishda kamaytirilishi.

7.3. Xodimning sog‘lig‘iga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan **Ish beruvchi** tomonidan bir yo‘la to‘lanadigan nafaqa miqdori jabrlangan **Xodimning** o‘rtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan bir yillik ish haqidan kam bo‘lmasligi kerak.

7.4. Mehnatda mayib bo‘lganlik yoki kasb kasalligi tufayli boquvchi vafot etganligi munosabati bilan **Ish beruvchi** tomonidan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori marhumning o‘rtacha yillik ish haqining 6 baravaridan kam bo‘lmasligi kerak.

7.5. 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.

Xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan pulli kompensatsiyaning miqdori O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalash stavkasining 10 foizi miqdorida belgilanadi.

Mazkur pulli kompensatsiyani to‘lash majburiyati ish beruvchining oylik ish haqini yoki xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lashning kechiktirilishida aybi bor-yo‘qligidan qat’i nazar yuzaga keladi.

7.6. 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 23-ilovada keltirilgan⁸.

⁸ Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirining:

20.07.2023 yil 61-2023/B-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan "To‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida o‘zi bilan yozma shartnomalar tuzilishi mumkin bo‘lgan xodimlar egallaydigan lavozimlar va ishlarning namunaviy ro‘yxati" (AV tomonidan 21.08.2023 yil 3452-son bilan ro‘yxatga olingan) asosida ishlab chiqilgan.

7.7. Bevosita pul yoki tovar boyliklari bilan muomala qiluvchi **Xodimlar** tomonidan ishlar birgalikda bajariladigan va bunda jamoa (brigada) moddiy javobgarligi joriy etiladigan bo‘linmalarning ro‘yxati **24-ilovada** keltirilgan.

Tashkilotda **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** o‘rtasidagi kelishuvga binoan kamomadlarning o‘rnini qoplashga yo‘l qo‘yiladigan tavakkalchilik fondi tuziladi.

VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIENASI

Ish beruvchining majburiyatlari:

8.1. O‘zbekiston-2030 strategiyasining “Suv resurslarini tejash va atrof-muhitni muhofaza qilish” yo‘nalishi doirasida, “yashil iqtisodiyot”ga o‘tishda “yashil” ish o‘rinlarini yaratish loyihalarini amalga oshiradi.

8.2. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (shartnoma muddatida, har yili) 20___ yilga _____ ming (mln.) so‘m, shundan:

- maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun _____ ming (mln.) so‘m;

- sut (shunga teng bo‘lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun) uchun _____ ming (mln.) so‘m;

- gigiena vositalari (tarmoq normativ hujjatlariga yoki jamoa shartnomasiga muvofiq) uchun _____ ming (mln.) 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.

8.3. Mehnatni muhofaza qilish 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 (**1-ilova**).

8.4. Mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo‘lgan mablag‘larni qonunchilikda, mazkur **Shartnomada**, shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa ichki normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda xodimlarni chiqimdor qilmagan holda ajratadi. Shu bilan bir qatorda, alohida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha fondni tashkil qiladi hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo‘naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi.

8.5. Xavfsizlik va gigiena 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.

15.05.2023 yil 11-2023/B-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan "Xodim bilan to‘liq yakka tartibdagi moddiy javobgarlik yoki jamoaning (brigadaning) to‘liq moddiy javobgarligi to‘g‘risida shartnoma tuzish bo‘yicha tavsiyalar" (AV tomonidan 14.06.2023 yil 3443-son bilan ro‘yxatga olingan) asosida ishlab chiqilgan.

8.6. Xodimlarning mehnat sharoiti shuningdek, mehnat jarayoni o'zgarishi, mehnat sharoitiga bo'lgan talablarning ortishi (o'zgarishi) munosabati bilan, xodimlar hayoti va sog'lig'ini muhofaza qilish va ularning doimiy mehnat qobiliyatlarini saqlab qolish maqsadida, belgilangan mehnat sharoitlariga muntazam ravishda zarur o'zgartirishlar kiritib boradi.

8.7. Har bir xodimni ish joyidagi mehnat sharoitlariga qo'yiladigan me'yoriy talablar shuningdek, bu sharoitlarning haqiqiy ahvoli, xususan, ishlab chiqarish muhiti, mehnat va dam olish tartiblari, imtiyozlar va kompensatsiya to'lovlari, shaxsiy va jamoaviy himoya vositalariga bo'lgan talablarga qanday amal qilinayotganligi to'g'risida xabardor qilib boriladi.

8.8. Xodimlarining soni ellik nafar va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimini joriy etadi. Ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda yo'l harakati xavfsizligi xizmati ham tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Shuningdek, mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshirilishini tashkil etishi mumkin.

8.9. O'tgan yildagi ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasalliklari holatini yilning birinchi fevraligacha tahlil qilib chiqadi, mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda sanitariya-sog'lomlashtirish tadbirlarining bajarilishiga yakun yasaydi.

8.10. 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.

8.11. Tashkilotni 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).

8.12. Xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan sug'urta qiladi, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazadi hamda xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan (**25-ilova**) o'tkazilishini ularni chiqimdor qilmagan holda tashkil qiladi.

8.13. Xodimlarni belgilangan muddatlarda o'rnatilgan normalar bo'yicha sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan sho'r suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan bepul ta'minlaydi (bepul ta'minlash huquqini beradigan ishlarda ishlovchi xodimlar ro'yxati jamoa shartnomasining

26 va 27-ilovalarida belgilanadi). Xodimlarning shaxsiy va jamoaviy himoya vositalari mehnatni muhofaza qilishga doir talablarga mos kelishi hamda muvofqlik sertifikatiga ega bo'lishi shart.

8.14. Mehnat sharoiti noqulay, zararli va (yoki) xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarda, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarni gigiena vositalari bilan bepul ta'minlash huquqini beradigan kasb va lavozimlar ro'yxatini tuzadi 28-ilovaga muvofiq berilishini ta'minlaydi.

8.15. Tashkilot 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 Tashkilotning ichki transportidan foydalanishda ularning xavfsizligini ta'minlash choralarini ko'radi.

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

8.17. Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqdan o'tishini, o'qitishni, qayta tayyorlashni, malakasini oshirishni va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etadi. Mehnat muhofazasi bo'yicha har bir kasb va ish turi bo'yicha ishlab chiqilgan yo'riqnomalarga asosan o'z vaqtida xodimlarni yo'l-yo'riqdan o'tkazilishini ta'minlaydi va doimiy nazorat qiladi. Ishga yangi kirayotgan barcha xodimlar, boshqa ishga o'tkazilayotgan shuningdek, qayta ishga olingan xodimlar uchun ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riq berishni amalga oshirishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullari hamda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam ko'rsatishga oid o'quvni tashkil etishi shart.

8.18. 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 tekshiruvi o'tkazilishi munosabati bilan ishdan chetlashtirilgan bo'lsa, ishdan chetlashtirilgan davr uchun xodimning o'rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi.

8.19. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025 yil 24 dekabrda 819-sonli qarorining 4-ilovasiga ko'ra, ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil faoliyatini yo'lga qo'yish uchun o'z majburiyatlarini bajaradi.

Mehnat muhofazasi bo'yicha saylangan vakillarning o'qishini ular saylangandan so'ng bir oy ichida kasaba uyushma qo'mitasi ishtirokida tashkil qiladi.

8.20. 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. **Mehnat sharoitlarini yaxshilash borasida jonbozlik ko'rsatgan vakillarni ma'naviy va moddiy jihatdan rag'batlantiradi hamda har chorak yakuniga ko'ra mukofotlaydi.**

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

8.22. 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'lovlarini olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga to'lanishi lozim bo'lgan oyma-oy to'lovlarni to'lanishini o'z vaqtida ta'minlaydi.

8.23. 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.

8.24. 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.

Fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha ishlar bajaruvchi (xizmatlar ko'rsatuvchi) shaxslarga nisbatan ham ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar hamda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi, kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi va hisobga olinishini ta'minlaydi.

8.25. Mehnatni muhofaza qilish normativ talablariga muvofiq bo'lgan mehnat xavfsizligini va shart-sharoitlarini shuningdek, mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini yaratishi va uning ishlashini ta'minlaydi.

MMQ tizimi doirasida ish beruvchi xavfni identifikatsiya qilish, kasbga oid (kasbiy) xavf-xatarlarni baholash va boshqarishni tashkil etadi.

8.26. Tegishli kasaba uyushmasi organlarining, 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 ko'rilgan choralar va ularning ijrosi to'g'risida mazkur organlar hamda vakillarga xabar qiladi.

8.27. Ayrim toifadagi xodimlarning (o'rindoshlar, yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlaydigan shaxslar, uy ishchilari va masofadan turib ishlaydigan xodimlar, kasanachilar, shuningdek vaxta usulida ishlaydigan shaxslar va boshqalar) ish joylarini mehnat xavfsizligi va gigienasi talablariga muvofiq tashkil qiladi.

8.28. 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 tashkilotlar, shuningdek tadbirkorlik sub'ektlarining faoliyatini tashkil qilish to'g'risidagi vaqtinchalik sanitariya qoida va me'yorlarining texnikaviy shartlari" (0372-20-son SanQvaM) bajarilishini ta'minlaydi.

8.29. Kasaba uyushmalarining mehnat xavfsizligi va gigienasini ta'minlash borasidagi huquqlari.

Kasaba uyushmalari mehnat xavfsizligi va gigienasi 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:

- tashkilotlarning 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 shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;

- ishlab chiqarish ob'ektlarini 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;

- mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;

- mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlarini yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risidagi talablar bilan tegishli organlarga murojaat qilish;

- 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.

8.30. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda:

- tashkilotning 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;

- mehnatni muhofaza qilish madaniyatini oshirish uchun har yili 28 aprel – Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuniga bag'ishlangan tadbirlar (har yili turli shiorlar ostida davra suhbatlari, seminar-trening, eng yaxshi mehnat sharoitlari fotoko'rgazmasi, sohaga oid ko'rgazmalar, sog'lom va xavfsiz mehnat targ'ibot kompaniyasi, mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etishga oid ko'rik-tanlov g'oliblarini taqdirlash, "Mehnatga oid xuquqingizni bilasizmi" mavzusidagi zukkolar o'yini, baxs-munozara va boshqalar) majmuasini o'tkazadi. Shuningdek, tadbirlar doirasida,

tashkilotda ijtimoiy sheriklikda maqsadli o'rganishlar va jamoatchilik nazoratini o'tkazadi, ya'ni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha nazorat-profilaktika ishlari, xotin-qizlarning mehnat sharoitlari, baxtsiz hodisalar hamda xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishlari, belgilangan zarar to'lovlari va zarar to'lovlaridan mavjud bo'lgan qarzdorlik, xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazilayotgani, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfiligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish holati monitoringi amalga oshiriladi;

- 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 tashkilot", "xodimlarga sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish, xodimlarning mehnat muhofazasiga bo'lgan huquqlarini himoya qilishda eng yaxshi kasaba uyushma tashkiloti", "eng yaxshi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil", "mehnat muhofazasi bo'yicha yosh mutaxassis") o'tkazadi va g'oliblarni yuqori kasaba uyushma tashkilotlariga tavsiya etadi;

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

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025 yil 24 dekabrda 819-sonli qarorining 4-ilovasiga ko'ra, har ___ nafar xodimga (ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlariga, bo'linma va uchastkalarda jamoatchilik nazoratini olib borish ehtiyojiga qarab) bir nafar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil saylab qo'yilishini ta'minlaydi;

- yil davomida mehnat muhofazasi qoida va me'yorlarining buzilishiga yo'l qo'ymagan xodimlarni ish beruvchining mablag'lari hisobidan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini ___ barobari miqdorida pul mukofoti bilan moddiy rag'batlantirish tartibini o'rnatadi. Sex, bo'linma, uchastka, brigada rahbarlari tomonidan tegishli kasaba uyushma tashkiloti bilan kelishilgan xodimlar nomzodi mehnat jamoasi majlisida muhokama qilingandan so'ng taqdirlashga tavsiya etadi;

- "yashil" iqtisodiyotga o'tishda "yashil" ish o'rinlari yaratish loyihasini amalga oshiradi, bunda atrof-muhitga zararni kamaytirish, yoqilg'i-energetika resurslarini tejash, muqobil energiyadan foydalanishni kengaytirish choralarini ko'radi;

- ish o'rinlarning avtomatlashtirilishi, sun'iy intellekt (AI) imkoniyatlari kengaytirilishi, mehnatning yangi shakllariga o'tishda xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlashda, xizmatlar ko'rsatish sohasida yangi imkoniyatlarni yaratish bo'yicha aniq vazifalarni belgilaydi,

- Xalqaro mehnat tashkilotining:

Xodimlarni ish joyidagi havoning ifloslanishi, shovqin va tebranishlar tufayli yuzaga keladigan kasbiy xavf-xatardan himoya qilish to'g'risidagi 148-sonli;

Mehnat xavfsizligi va gigienasi hamda ishlab chiqarish muhiti to'g'risidagi 155-sonli Qurilishda mehnat xavfsizligi va gigienasi to'g'risidagi 167-sonli;

Mehnat xavfsizligi va gigienasiga ko'maklashish asoslari to'g'risidagi 187-sonli Konvensiyalari 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 tashkilotlarida 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. Mazkur Shartnomaning 29-ilovasida ko'rsatilgan kasblar va lavozimlar bo'yicha qayta tayyorlash va malaka oshirish ishlari xodim va Ish beruvchi uchun majburiydir.

Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish zarurati, xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishga yuborish tartibi **30-ilovada keltirilgan.** Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish to'g'risidagi nizom bilan belgilanadi.

Xodim ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo'lgan, shuningdek ixtiyoriy qayta tayyorlash yoki malaka oshirishga yuborilgan taqdirda, **Ish beruvchi** xodimning ish joyini (lavozimini) va qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish davridagi o'rtacha ish haqini saqlab qolishi shart.

Agar qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish xodimning doimiy yashash joyidan boshqa joyda amalga oshirilsa, ish beruvchi borish va kelish yo'l xarajatlarini, shuningdek yashash xarajatlarini qoplashi va xodim qayta tayyorlash yoki malaka oshirish kurslarida bo'lgan har bir kun uchun kamida 100 ming so'm miqdorida ovqatlanish uchun kunlik to'lov to'lashi shart.

Qayta tayyorlash yoki malaka oshirish kurslarida mashg'ulotlar dam olish kunlarida o'tkaziladigan hollarda, ushbu kurslar tugagandan so'ng boshqa dam olish kuni berilmaydi, xodim aynan dam olish kunlarida ushbu kurslarga yuborilgan hollar bundan mustasno.

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.

9.3. Murabbiylik deganda xodimlarni qayta tayyorlash yoki ularning malakasini oshirish turlari tushunilib, bunda tashkilotning 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.

Mehnat shartnomasiga doir qo'shimcha kelishuv yoki murabbiy bilan tuzilgan mehnat shartnomasi, agar unga avvalboshdanoq murabbiylik qilish to'g'risidagi tegishli shartlar

kiritilgan bo'lsa, murabbiylikni amalga oshirish to'g'risida buyruq chiqarish uchun asos bo'ladi. Murabbiylik qilish to'g'risidagi tegishli shartlar deganda **31-ilovada** keltirilgan murabbiyning kamroq tajribaga ega bo'lgan xodimni o'qitish uchun sarflaydigan ish vaqti, murabbiylik vazifalarini bajarganlik uchun to'lanadigan haq miqdori va o'zga shartlar tushuniladi.

9.4. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o'tish chog'ida xodimlar ta'lim tashkilotida belgilangan qoidalarga rioya etishi, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish natijalarini ish beruvchiga taqdim etishi shart. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o'tish chog'ida xodimlarning zimmasida O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda, mazkur **Shartnomada** va mehnat shartnomasida belgilangan boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin.

9.5. Ta'lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo'yicha ishidan ajralmagan holda o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilganiga qo'shimcha ravishda yana quyidagilar kafolatlanadi:

9.5.1. ishni o'qish bilan birga olib borish uchun zarur bo'lgan kundalik ishning boshlanishi va tamom bo'lishi;

9.5.2. ish haftasini yana 10% ga qisqartirish;

9.5.3. **10_kalendar kundan iborat har yilgi haq to'lanadigan qo'shimcha ta'tillar berish;**

9.5.4. har yili kamida 14 kalendar kunlik ish haqi saqlanmagan holda ta'til berish.

9.6. Oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi ta'lim shakli bo'yicha (shu jumladan, ikkinchi mutaxassislikka) o'qiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun o'quv ta'tillari beriladi:

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida o'qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga - 21 kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar

ta'limi tashkilotlarida - 10 kalendar kun,

oliy va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa - 30 kalendar kun;

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o'qiyotganlarga – 30 kalendar kun, o'rta maxsus,

kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida - 20 kalendar kun,

oliy va o'rta maxsus ta'lim, kasb hunar ta'limi tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa 40 kalendar kun muddatga o'rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

9.7. Ish beruvchi oliy ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida ishtirok etish uchun ta'lim tashkiloti 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.

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. Uch yoshga to'lmagan bolaning **Tashkilotda** ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiyiga) haftasiga 35 soatlik ish vaqti davomiyligi belgilanadi.

10.2. **Ish beruvchi** haq to'lanadigan homiladorlik va tug'ish ta'tilini qonunda belgilangan muddatga nisbatan 10 kalendar kunga uzaytirish majburiyatini oladi.

10.3. Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarning bola 2 yoshga to'lguniga qadar uni parvarishlash ta'tilida bo'lgan vaqti mehnat stajiga qo'shiladi va keyingi haq to'lanadigan har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradi.

10.4. Ikki yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiyiga) 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 davomiylilikda 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 (vasiyining) xohishiga ko'ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo'shib berilishi yoxud 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.

10.5. Ish beruvchining majburiyatlari:

10.5.1. ish o'rnini qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo'lgan kasblarga o'qitishni ta'minlash;

10.5.2. ayollarga malaka oshirish va qo'shimcha ma'lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

10.5.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo'shatib olinayotgan ayollarga vaqtinchalik ish o'rinlari yaratib berish (**Tashkilotda** yuzaga kelayotgan muammolarni hal qilish uchun vaqtinchalik mehnat jamoalarini tashkil etish);

10.5.4. Tashkilotda mehnati vaqtinchalik foydalanilmaydigan ayollar uchun kasanachilikni tashkil etish;

10.5.5. ishlab chiqarish hajmining kamayganligi sababli malakali ayol kadrlar bilan ta'minlangan ishlab chiqarish bo'linmalarini qisqartirish o'rniga to'liqsiz ish vaqti rejimiga o'tkazish;

10.5.6. Tashkilot (tizim birligi) rekonstruksiya dan so'ng ishga tushganda unda ishga joylashtirish uchun qayta o'qitilgan va ilgari mazkur **Tashkilotda** mehnat qilgan ayollarga afzalliklar berish;

10.5.7. qaramog'idagi 2 yoshdan 3 yoshgacha bo'lgan bolani parvarishlash ta'tilida bo'lgan ota-onadan biriga (vasiyga) har oyda O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 1 baravari miqdorida moddiy yordam ko'rsatib borish;

10.5.8. o‘n olti yoshgacha farzandi bo‘lgan ota-onasidan biriga (vasiyi)ning iltimosiga ko‘ra, oyda 2 kundan iborat ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman to‘lanadigan dam olish kuni berish;

10.5.9. maktabgacha yoshdan to 16 yoshgacha farzandlari bor yolg‘iz onalarga 1 soatga qisqartirilgan ish kuni belgilash;

10.5.10. “2030 yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko‘maklashish.

10.6. 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 zimmalariga oladilar:

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

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

10.6.3. xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to‘lashda notenglikni bartaraf etish.

10.6.4. xotin-qizlarning jismoniy faolligini oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish;

10.6.5. xotin-qizlar uchun sayohatlar tashkil etish.

10.7. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik, homiladorlik va tug‘ish nafaqalari hamda yangi tug‘ilgan bolani farzandlikka olgan yoki unga vasiy qilib belgilangan xodimga nafaqa har oyning 15 sanasiga qadar to‘lanadi.

10.8. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Tashkilotda xodimlarning ish o‘rinlarida turli tazyiq va zo‘ravonliklar, shahvoniy shilqimlik holatlariga yo‘l qo‘ymaslik va fuqarolarning huquq va erkinliklariga qat‘iy rioya qilinishini nazorat qilishni o‘z zimmasiga oladi.

10.9. Xodimlar ish o‘rinlarida turli tazyiq va zo‘ravonliklarga, shahvoniy shilqimlik holatlariga yo‘l qo‘ymasliklari va fuqarolarning huquq va erkinliklariga qat‘iy rioya qilishlari shart.

XI. YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

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

Xalqaro mehnat tashkilotining “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 chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta‘minlashda faol ishtirok etish;

yosh mutaxassislar kengashini tuzish, yosh ishchilar va mutaxassislar o‘rtasida kasb

mahorati bo'yicha tanlovlar o'tkazish;

Tashkilotning 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;

Tashkilotning mablag'lari hisobidan yosh mutaxassislar, kam ta'minlangan xodimlar toifasiga kiruvchilarning uy ijara to'lovlarini to'lab berish;

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.

11.3. Umumiy o'rta ta'lim yoki o'rta maxsus, professional ta'lim olganidan keyin ishga kirayotgan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun, shuningdek ishlab chiqarish ta'limi shartnomasi bo'yicha ta'lim olgan xodimlar uchun 10 foizga pasaytirilgan ishlab chiqarish normalari belgilanadi.

11.4. Ish beruvchining majburiyatlari:

a) o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga, shuningdek professional ta'lim muassasalarini bitiruvchilariga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ko'shimcha imtiyozlar berish, ularni sog'lomlashtirish;

b) professional ta'lim muassasalarida yosh mutaxassislarni tayyorlash, ularni **Tashkilotga** jalb etish borasida aniq maqsadga yo'naltirilgan ish olib borish;

v) moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, oliy va professional ta'lim muassasalarini tugatib, **Tashkilotda** birinchi yil (ikki, uch yilgacha) mehnat qilayotgan yosh mutaxassislarga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 3 baravarigacha miqdorida bir yo'la beriladigan moddiy yordam to'lash;

g) **Tashkilot** uchun kerakli bo'lgan kadrlarni tayyorlab borish maqsadida oliy o'quv yurtlarining 2 nafar talabalari kontrakt pulining bir qismini to'lab berish;

d) yosh xodimlar va yosh oilalar uchun banklar tomonidan beriladigan uzoq muddatli kreditlarni olishda kafillik qilish;

e) xodimlarga safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmat o'tashda - O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining maxsus hisob raqamiga mablag' kiritish uchun foizsiz ssudalar berish;

j) **Tashkilotda** asosiy ishidan tashqari jamoat ishlari bilan shug'ullanayotgan yoshlar vakillari uchun lavozim maoshi (tarif stavkasi)ga har oyda 15 foiz miqdorida qo'shimcha to'lov o'rnatish;

z) **Tashkilotning** zarur yo'nalishlar bo'yicha iste'dodli yosh kadrlarini chet el oliy maxsus o'quv yurtlarida o'qitish, o'quv-kontrakt to'lovlarini ish haqi hisobidan yoki **Tashkilot** hisobidan qoplash;

i) ishni o'qish bilan birga olib borayotgan xodimlarga kafolatlar va kompensatsiyalarni ikkinchi va uchinchi mutaxassislik bo'yicha ta'lim olayotganda ham berish;

y) **Tashkilotda** “Eng faol yosh xodim” stendini tashkil etish.

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 birlashtirilishini ta'minlashda ko'maklashish;

g) **Tashkilotga** amaliyot o'tash uchun birlashtirilgan 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;

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

j) **Tashkilotda** 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 belgilanganiga nisbatan 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 alohida-alohida 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 avariyaalar, 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 beruvchida tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlar mavjud bo'lganda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 458-moddasida keltirilganlarga qo'shimcha ravishda vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tish yoki o'tkazish uchun ustuvor huquq beriladigan xodimlarning toifalari quyidagilardan iborat:

- a) ish joyidan 40 kilometr va undan ortiq masofada yashovchi shaxslar;
- b) masofadan turib ishlash uchun o'zining texnik va tashkiliy imkoniyatlariga ega bo'lgan shaxslar.

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 70% 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 **Masofadan turib ishlash to'g'risidagi Nizom bilan tartibga solinadi (32-ilova). Nizom bo'lsa ilova qilish kerak, yo'q bo'lsa, ishlab chiqish lozim.**

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

XIII. QO'SHIMCHA IJTIMOIIY SUG'URTA. IJTIMOIIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

13.1. Taraflar O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo'nalishdagi Davlat dasturlarini, shu jumladan "Kambag'allikdan farovonlik sari" dasturini 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 (o'quvchilar

uchun - 18 yosh) to'lmagan uch nafar va undan ko'p farzandi 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'smalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga, yadro poligonlarida va boshqa radiatsiya-yadro ob'ektlarida harbiy xizmatni o'tagan pensiya yoshidagi nogironligi bo'lgan xodimlarga, shuningdek xodim ishda shikastlanish va kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat qobiliyatini yo'qotganda oylik ish haqining to'liq miqdorida;

13.2.2. ijtimoiy ahamiyatga ega kasalliklar bo'yicha hisobda turuvchi xodimlarga, ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urtasiga badallar to'lab kelinishi muddatiga (umumiy ish stajiga) qarab oylik ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha miqdorda;

13.2.3. qolgan hollarda, ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urtasiga badallar to'lab kelinishi muddatiga (umumiy ish stajiga) qarab oylik ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha miqdorda to'lanadi.

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

13.4. Xodim surunkasiga bir oydan ortiq kasal bo'lganida unga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 5 baravaridan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam ko'rsatish majburiyatini **Ish beruvchi** o'z zimmasiga oladi.

13.5. Xodimning otasi yoki onasi, yaqin qarindoshi vafot etganda **Ish beruvchi** unga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 5 baravarigacha miqdorida moddiy yordam ko'rsatadi yoki shu summa doirasida dafn marosimi xizmatlarini ko'rsatuvchi firma bilan tuzilgan shartnoma asosida pul o'tkazish yo'li bilan yoki korporativ karta orqali to'lab beradi.

13.6. Xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra vafot etganda **Tashkilot** mablag'lari hisobidan uning oilasiga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 5 baravaridan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam ko'rsatiladi.

13.7. Ish beruvchi xodimning ish vaqtida ovqatlanish sarf-xarajatlarini u ishlagan har bir to'liq oy uchun O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 1 baravari hisobidan kelib chiqqan holda qisman qoplash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

13.8. Ish beruvchi shahar yo'lovchi transportida (taksidan tashqari) yurish sarf-xarajatlarini O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 65 foizi hisobidan kelib chiqqan holda qoplash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

13.9. Har yili kuz mavsumida **Ish beruvchi Tashkilotning** xodimlariga qishloq xo'jaligi mahsulotlarini xarid qilish uchun kamida O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 5 baravariga teng keladigan moddiy yordam

to'lanishini ta'minlaydi. Bunda moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, moddiy yordam miqdorini oshirish mumkin.

13.10. Ish beruvchi tomonidan navbatdagi mehnat ta'tiliga ketayotgan xodimga profilaktik davolanish uchun bir lavozim maoshi miqdoridagi moddiy yordam puli to'lanadi.

13.11. Tashkilotda (tarmoq)da 10 va undan ko'p yil ishlagan xodim yoshga doir (yoki nogironlik sababli) pensiyaga chiqayotganda unga lavozim maoshi (o'rtacha ish haqi)ning 3 baravarigacha miqdorida moddiy yordam to'lanadi va qimmatbaho sovg'a topshiriladi.

13.12. Ish beruvchi ko'p bolali, kam ta'minlangan oilalar a'zolariga, urush va mehnat faxriylari hisoblanadigan sobiq xodimlarga, **Tashkilotda** mehnat qilgan marhum xodimlarning balog'atga yetmagan farzandlariga yil davomida qo'shib hisoblaganda O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 10 baravarigacha miqdorida moddiy yordam ko'rsatib borishni o'z zimmasiga oladi.

13.13. 11 noyabr – “O‘zbekiston kasaba uyushmalari kuni” bayrami munosabati bilan barcha kasaba uyushmasi a’zolari **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** tavsiyasiga ko‘ra **Tashkilot** mablag‘lari hisobidan rag‘batlantiriladi.

13.14. Ish beruvchi:

13.14.1. har yili 4 nafar xodim (shu jumladan kamida 1 nafar kam ta'minlangan xodim) uchun kasaba uyushmasi a'zolik badallari va ijtimoiy sug'urta budjeti mablag'idan olingan sanatoriy va dam olish uylari yo'llanmalari qiymatini qisman qoplaydi;

13.14.2. O‘zbekiston Respublikasi hududida joylashgan sanatoriy-kurort muassasalarida 4 nafar xodimning, shu jumladan kamida 1 nafar nogiron, yolg'iz keksa, mehnat faxriylari, kam ta'minlangan oilalar a'zolarining dam olishlarini va sog'lomlashtirishlarini **Tashkilot** hisobidan tashkil etadi;

13.14.3. Tashkilotda pensiyaga chiqishidan oldin kamida 5 yil mehnat qilgan ishlaymaydigan pensionerlarni yilda bir marta bepul tibbiy ko'rikdan o'tishi va davolanishini tashkil etadi.

13.14.4. ishlaymaydigan pensionerlarning mehnat jamoasining jamoat hayotida ishtirok etishlari uchun sharoitlar yaratishni, shuningdek har yili pensionerlardan, ayniqsa yakka-yolg'izlardan xabar olish, tug'ilgan kunlarida va bayramlarda ularga esdalik sovg'alari berishni, ularning uy-joy, maishiy muammolarini hal etishda ko'maklashishni, shuningdek muqaddas joylarga va ziyoratgohlarga ekskursiyalar tashkillashtirishni va boshqa ijtimoiy ahamiyatli tadbirlarni amalga oshirish uchun sharoit yaratishni o'z zimmasiga oladi. (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 28-dekabrda PF-4906 son “O‘zbekiston faxriylarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash «Nuroniylar» jamg‘armasi faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni);

13.14.5. qaramog'ida nogiron farzandi bor xodimlarga moddiy yordam ko'rsatadi;

13.14.6. Tashkilotda ishlovchi doimiy yashash uy-joyi bo'lmagan xodimlarga ijarada yashashi uchun to'lovlarini har oyda **Tashkilot** hisobidan qoplab beradi.

13.15. O‘sib kelayotgan yosh avlodga g‘amxo‘rlik ko‘rsatish maqsadida taraflar quyidagi majburiyatlarni oladilar:

13.15.1. har yili o‘quv yili boshlanishi arafasida umumta‘lim maktablarida tahsil olayotgan ko‘p bolali, kam ta‘minlangan oilalar farzandlari uchun har bir bolaga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 200 foizi hisobidan kelib chiqqan holda darsliklar va o‘quv qurollari xarid qilish;

13.15.2. har yili xodimlar farzandlariga yangi yil sovg‘alarining **Tashkilot** hisobidan topshirilishini tashkil etish;

13.15.3. xodimlar farzandlarining bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta‘minlash;

13.15.4. xodimlarga bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari yo‘llanmalari narxini, 16 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor xodimlarga esa dam olish uylari, sanatoriylar, profilaktoriy yo‘llanmalari narxini **Tashkilot** hisobidan to‘lab berish⁹;

13.15.5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012-yil 10-dekabrda PQ-1875-sonli “Chet tillarini o‘rganish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qarori bilan belgilab qo‘yilgan vazifalarni amalga oshirishga ko‘maklashish maqsadida xodimlar farzandlarini chet tillariga o‘qitish uchun moddiy ko‘mak berish.

13.16. Taraflar yotoqxonalar va idoraviy turar joylarni saqlab turishga, ularda yashash uchun ijtimoiy-maishiy sharoitlarni yaxshilashga, yashovchilar orasida madaniy-ommaviy, ma‘naviyat-ma‘rifat ishlarini olib borishga **Tashkilot** hisobidan mablag‘ hamda zarur ashyolar ajratish majburiyatini oladilar.

13.17. Taraflar xodimlarni **Tashkilotning** yordamchi xo‘jaligida yetishtirilgan go‘sht-sut mahsulotlari, meva-sabzavotlar va boshqa qishloq xo‘jalik mahsulotlari bilan ta‘minlashni yaxshilash (yoki yordamchi xo‘jalikni barpo etish imkoniyatini ko‘rib chiqish) majburiyatini oladilar.

13.18. Xodimlarning ish haqidan O‘zbekiston Respublikasi oliy o‘quv yurtlarida ta‘lim olishi uchun (o‘zining o‘qishi yoki yigirma olti yoshga to‘lmagan farzandlarining o‘qishi uchun) yo‘naltiriladigan summalarga soliq solinmasligi bo‘yicha yaratilgan imtiyozdan foydalanishi **Ish beruvchi** tomonidan ta‘minlanadi.

13.19. Tug‘ilgan kunini nishonlayotgan xodimlarga shu kunga 4 soatga qisqartirilgan ish vaqti belgilaydi.

13.20. **Ish beruvchi xodimlariga mehnat faoliyatini moddiy rag‘batlantirish va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash uchun eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI) natijalariga ko‘ra qabul qilinadigan tashkilot rahbari buyrug‘iga asosan tayinlanadigan 200 foizgacha har oylik belgilanadigan qo‘shimcha ustama to‘lovlarni amalga oshiradi.**

13.21. 14 yanvar – “Vatan himoyachilari kuni” bayrami munosabati bilan barcha

⁹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 18 noyabrda PQ-427- sonli Qaroriga binoan davlat organlari va tashkilotlari jamoa shartnomalariga muvofiq o‘z xodimlari tomonidan farzandlari uchun sotib olingan oromgohlar yo‘llanmalari narxining 50 foizigacha bo‘lgan, ammo har bir yo‘llanma uchun bazaviy hisoblash miqdorining 1 baravaridan oshmagan qismi ish beruvchilarning budjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan xodimlarga kompensatsiya qilib berilishi mumkin.

xodimlarni Tashkilot mablag‘lari hisobidan rag‘batlantiriladi.

13.22. Xodimlarga mamlakatimizda ishlab chiqarilgan uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish va uy-joy qurilishi uchun foizsiz ssudalar beriladi.

13.23. Ish beruvchi Tashkilotning moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, ishlovchi ota-onalarning farzandi tarbiyasiga bo‘lgan mas‘uliyatini oshirish maqsadida farzandlari xalqaro fan olimpiadalari g‘oliblari, sport bo‘yicha Respublika va jahon chempionlari bo‘lgan xodimlarni moddiy rag‘batlantiradi.

13.24. Birinchi farzandi tug‘ilganda xodimga o‘rtacha oylik ish haqining 50 foizi miqdorida mukofot puli beriladi.

13.25. Mazkur **Shartnoma** maqsadlarida har bir oila a‘zosiga to‘g‘ri keladigan bir oylik o‘rtacha daromad O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan minimal iste‘mol xarajatlari qiymatining 2 baravaridan oshmagan oilalar – kam ta‘minlangan oilalar deb hisoblanadi.

Pandemiya va boshqa global xavf-xatarlar davrida yuqumli kasalliklar tufayli joriy qilingan karantin choralari davrida xodimlarga beriladigan imtiyoz va kafolatlar

13.26. Ish beruvchi pandemiya va boshqa global xavf-xatarlar davrida quyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:

13.26.1. 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 sharoitiga o‘tkazilishi mumkin.

Uyda ishlash tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq xodim yashash joyi bo‘yicha yoki unga yoxud 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.

13.26.2. xodim pandemiya vaqtida biror bir infeksiya bilan kasallanganda, Ish beruvchi unga Kasaba uyushmasi qo'mitasining tavsiyasiga ko'ra O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 5 barobari miqdorida moddiy yordam ko'rsatadi;

13.26.3. pandemiya davrida biror bir virus bilan kasallangan xodimlarning davolanishiga ketadigan xarajatlar **Tashkilot** mablag'lari hisobidan qoplanadi;

13.26.4. pandemiya sharoitida xodimning oila a'zolaridan kasallanib, davolanayotganlarga **Ish beruvchi** tomonidan unga kasaba uyushmasi qo'mitasining tavsiyasiga ko'ra O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 5 baravarigacha miqdorida bir martalik moddiy yordam ko'rsatiladi;

13.26.5. pandemiya munosabati bilan kasallik yuqtirgan xodimlarning sog'lig'iga shikast yetkazilganligi yoki ularning og'ir ahvolga tushishi va sog'lig'i tiklanmaganligi munosabati bilan **Ish beruvchi Tashkilotning** moliyaviy ahvolidan kelib chiqib, moliyaviy jihatdan qo'llab-quvvatlaydi;

13.26.6. **Ish beruvchi** yuqumli virus kasalligiga chalingan xodimlarga moddiy yordam ko'rsatishi, ularning davolanishi va dori-darmonlarning xarajati (shu jumladan, xodimning bolalari kasal bo'lsa) uchun to'lovni amalga oshirishi shart;

13.26.7. biror bir virus bilan og'rib tuzalgan xodimlarni **Tashkilot** hisobidan har 6 oyda bepul tibbiy ko'rikdan o'tkazadi;

13.26.8. 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;

13.26.9. Tashkilot xodimlari o'rtasida biror bir virus infeksiyasi tarqalishi oldini olish maqsadida **Ish beruvchi** xodimlarni ish joylarida antiseptik 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, **Tashkilotga** tegishli yotoqxonalarni, ishchilarni tashuvchi transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini **Tashkilot** hisobidan amalga oshiradi.

13.27. Pandemiya davrida kasallanib vafot etgan xodimlarning oilasiga moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib **Ish beruvchi** yoki **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** mablag'lari hisobidan moddiy yordam ajratiladi.

13.28. 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 ta'til taqdim etiladi. Bunda xodimga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 2 baravaridan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lanadi.

13.29. 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

14.1. Ish beruvchi:

14.1.1. Kasaba uyushmasi qo'mitasiga o'z balansida turgan yoki o'zi ijaraga olgan binolar, xonalar, inshootlar va boshqa ob'ektlarni, shuningdek dam olishni tashkil etish, mehnatkashlar va ularning oila a'zolari bilan madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sog'lomlashtirish ishlarini olib borish uchun zarur bo'lgan maskanlarni, bolalar oromgohlari va boshqa sog'lomlashtirish oromgohlarini bepul foydalanish uchun berish;

14.1.2. har oyda mehnatga haq to'lash jamg'armasining kamida 1 foizi miqdoridagi mablag'ni madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya-sport tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamlarga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga chiptalar va istirohat bog'lariga taklifnomalar xarid qilish, xodimlarga moddiy yordam ko'rsatish, rag'batlantirish, **Kasaba uyushmasi qo'mitasining** shtatdagi xodimlariga qo'shimcha haq to'lash va boshqa maqsadlar uchun **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** hisob raqamiga o'tkazish majburiyatini oladi. Moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, yuqoridagi madsadlar uchun ko'proq miqdori belgilanishi mumkin.

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 Respublika ma'naviyat va ma'rifat markazi hamda O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi 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. Tashkilot balansidagi kutubxona va axborot-resurs markazlari, madaniyat uylari va saroylari faoliyatini **Tashkilot** hisobidan yanada rivojlantirish, ularni saqlab turish, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash ishlarini o'tkazish, jihozlarni yangilash, ularda ishlovchi xodimlar oylik maoshlarini moliyalashtirish. Kutubxona va axborot-resurs markazlarini yangi adabiyotlar bilan to'ldirish, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarni jalb etgan holda, milliy g'oya va ma'naviy-ma'rifiy dunyoqarashni o'stirish borasida tadbirlar o'tkazish;

14.2.5. xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida badiiy havaskorlikning yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko'rsatish, ularning bo'sh vaqtlarini sermazmun o'tkazish, respublikaning tarixiy shaharlariga va o'z hududlaridagi diqqatga sazovor joylarga sayohatlarini, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;

14.2.6. umumxalq va kasb bayramlarini, xususan "Kasaba uyushmalari kuni"ni nishonlash, bayram munosabati bilan kasb mahorati, sport va badiiy havaskorlik bo'yicha

musobaqa, tanlov hamda tadbirlar uyushtirish;

14.2.7. 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 sazovor joylarga sayohatlarini 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) rag‘batlantirish sifatida **Tashkilotning** budjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan o‘z xodimlarining kamida 10 foizini oila a‘zolari bilan birgalikda har yili dam olishga (ichki turizmga) yuborishni nazarda tutadigan xodimlarning jamoaviy va oilaviy dam olishini tashkil qilish;

g) “Ichki turizm oyligi”, “Ichki turizm haftaligi” hamda “Ichki turizm kunlari”ni, “Oilaviy sayohat ta‘tili”ni, “Yosh oilalar sayohati haftaligi”ni tashkil etish va o‘tkazish;

d) 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;

e) “O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!” ichki turizmni rivojlantirish dasturini amalga oshirish uchun har oyning ikkinchi haftasining shanba va yakshanba kunlarini “Oila va jamoa bilan sayohatga chiqish kuni” etib belgilash (*asos: O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025 yil 15 may “2025-2026 yillarda sayyohlar oqimini keskin ko‘paytirish va turistik xizmatlar ko‘lamini jadal kengaytirish orqali turizmning iqtisodiyotdagi o‘rni va ahamiyatini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-87 Farmoni*).

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 bajarishi uchun hamda ish vaqtiga kiritiladigan “sport daqiqalari” uchun maxsus tanaffuslarni belgilash;

14.4.3. sog‘lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga “Sport targ‘ibotchisi” qo‘shimcha vazifasini yuklash va uning bazaviy lavozim maoshiga 20 foiz miqdorida ustama belgilashni yo‘lga qo‘yish;

14.4.4. ish vaqtdan 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;

14.4.5. jamoat tashkilotlari va jamg'armalarni jalb etgan holda, xodimlar va ularning oila a'zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to'garaklariga jalb etish hamda ular o'rtasida spartakiadalar va sport turlari bo'yicha musobaqalar uyushtirish;

14.4.6. xodimlar va ularning oila a'zolarini qiziqishlariga ko'ra sport to'garaklariga qatnashlari uchun imtiyozli chiptalar bilan ta'minlash;

14.4.7. Tashkilot balansida bo'lgan sport inshootlari, stadionlar, va maydonchalarning, bolalar sog'lomlashtirish oromgohlari, sog'lomlashtirish muassasalarining faoliyatini **Tashkilot** mablag'lari hisobidan yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash, sport inventarlari va jihozlarni yangilash;

14.4.8. Tashkilotda oyning bir shanba kunini "Sport – salomatlik kuni" deb e'lon qilish va **Ish beruvchi** bilan hamkorlikda xodimlarni sport bilan shug'ullanishlari uchun sharoitlar yaratish bo'yicha choralar belgilash, jismoniy tarbiya jamoalarini tuzish va ularning ishini jonlantirish;

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

14.4.10. O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasining "Yakkasaroy sport-sog'lomlashtirish majmuasi" mas'uliyati cheklangan jamiyati bilan aloqalarni mustahkamlash.

14.5. Kasaba uyushmasi tashkilotining tashabbusi bilan tashkilot hududida va mahallalarda yashil hududlarni kengaytirish hamda tozalik va obodonchilik ishlarini tashkil qilish.

14.6. Kasaba uyushmalari jamoalari o'rtasida o'tkaziladigan "Ekologik faol kasaba uyushmasi jamoasi" tanlovida faol ishtirok etish.

XV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

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

15.2. Tashkilot va uning tarkibiy bo'linmalarida yakka tartibdagi mehnat nizolari **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** tomonidan tayinlangan 4 nafar a'zodan tenglik asosida tashkil topgan (har tarafdin 2 nafardan) va mazkur **Shartnomaning** amal qilish muddatiga tuziladigan Mehnat nizolari bo'yicha komissiya tomonidan ko'rib chiqiladi.

15.3. 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 (**34-ilova**).

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

XVI. IJTIMOYIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

16.1. Ish beruvchi va **Kasaba uyushmasi 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 tashkilotining konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga har tomonlama ko‘maklashadi.

16.3. Kasaba uyushmasi 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** qonunchilik buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risidagi taqdimnomalarni bir haftalik muddatda ko‘rib chiqadi va ko‘rib chiqish natijalari haqida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** xabardor qiladi. (*O‘zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunining 34-, 46-moddalari*).

16.4. Ish beruvchi Tashkilotda xodimlarning yagona vakillik organi sifatida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** tan oladi.

16.5. Ish beruvchi:

xodimlarning yozma arizalari asosida ish haqidan kamida 1 foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a‘zolik badallari **Tashkilot** buxgalteriyasi orqali ushlab qolinishini va pul o‘tkazish yo‘li bilan o‘z vaqtida va to‘liq miqdorda kasaba uyushma tashkilotining hisob raqamiga (maxsus raqamiga) o‘tkazilishini;

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

16.6. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2012 yil 15 martda 2342-raqam bilan ro‘yxatga olingan «Xo‘jalik yurituvchi sub‘ektlarning bank hisobvaraqlaridan pul mablag‘larini hisobdan chiqarish tartibi to‘g‘risidagi yo‘riqnoma»ga binoan **Tashkilot** 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.

16.7. Ish beruvchi:

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

b) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** talab qilganda unga mehnat hamda **Tashkilotning** ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog‘liq masalalar yuzasidan ma‘lumotlar taqdim etish;

v) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** ustavda belgilangan faoliyatini amalga oshirish uchun uni xonalar, transport, tashkiliy texnika, aloqa va Internetga ulanish vositalari, kanselyariya mollari bilan bepul ta‘minlash;

g) kasaba uyushmasi tashkiloti ishida faol ishtirok etib kelayotgan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi**, qo'mitaning komissiyalari a'zolarini moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda rag'batlantirib borish majburiyatini oladi.

16.8. Kasaba uyushmasi qo'mitasi:

a) **Tashkilot** 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 tomonidan tasdiqlangan me'yorlar doirasida xodimlarni arizalariga ko'ra tegishli sog'lomlashtirish maskanlariga yo'llanmalar bilan ta'minlash;

j) **Tashkilotdagi** 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» va «Ishonch-Doverie» gazetalariga obunani ta'minlash majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

16.9. 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 tashkilotda yoki xodimning roziligi bilan boshqa tashkilotda avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berish majburiyatini oladi.

16.10. Asosiy ishidan ozod etilmagan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** raisiga **Tashkilot** hisobidan har oyda lavozim maoshining 30% miqdorda qo'shimcha haq to'lanadi.

Asosiy ishidan ozod etilgan Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisiga esa tashkilot rahbari o‘rinbosarining lavozim maoshiga teng miqdorda ish haqi belgilaydi, bunda a‘zolik badallaridan yetmagan qismini Ish beruvchi hisobidan qoplaydi.

16.11. Xalqaro mehnat tashkilotining «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida»gi 135-son Konvensiyasiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur **Shartnoma** maqsadlarida **mehnatkashlar vakillari** deb e‘tirof etiladi:

- a) saylab qo‘yiladigan kasaba uyushmasi organlari a‘zolari;
- b) mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillar;
- v) mehnat nizolari komissiyasidagi xodimlar vakillari;
- g) ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya a‘zolari.

16.12. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** mehnat jamoasining manfaatlarini ko‘zlab jamoatchilik vazifalarini bajarishi uchun har haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo‘lmagan vaqt, shuningdek kasaba uyushmasining yo‘nalishi bo‘yicha qisqa muddatli o‘qishi uchun o‘rtacha ish haqi saqlangan holda vaqt beriladi.

16.13. Ish beruvchi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillarining** yuqori kasaba uyushmasi tashkilotlari tomonidan tashkil etilayotgan o‘quvlar, madaniy-ma‘rifiy va sport yo‘nalishidagi tadbirlarda ishtirok etishlari bilan bog‘liq qisqa muddatli (2 haftagacha) xizmat safari xarajatlarini (borish va kelish, sutkalik xarajatlar, mehmonxonada yashash va h.k.) **Tashkilot** hisobidan qoplash majburiyatini oladi.

16.14. 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 tashkilotining «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida»gi 135-Konvensiyasida nazarda tutilgan cheklovlarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

16.15. Tashkilotda Xalqaro Mehnat Tashkilotining “Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish xuquqini himoya qilish to‘g‘risida”gi 87-sonli Konvensiyasi talablariga og‘ishmay rioya etiladi.

16.16. Tashkilot 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. Taraflar mazkur **Shartnoma** bajarilishini tekshirib borishda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyaga ko'maklashib borishni o'z zimmalariga oladilar.

17.3. Taraflar yilda 1 marotaba mazkur **Shartnoma** bajarilishi yuzasidan tekshiruv o'tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)da muhokama qilishni o'z zimmalariga oladilar. Bunda, jamoa shartnomasi bajarilishining yil yakunlari hisobot yilidan keyingi yilning 1 apreldan kechiktirmay ko'rib chiqiladi.

17.4. Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)da **Ish beruvchining Tashkilot** xodimlarining majburiy mehnatga jalb kilinmasligiga oid majburiyatlari to'liq bajarilishi yuzasidan hisoboti eshitiladi.

17.5. Taraflar Bosh, tarmoq, hududiy jamoa kelishuvlarini tan olib, ularni bajarish majburiyatini o'z zimmalariga oladilar. Basharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o'zgartishlar kiritilsa, **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** 1 oy muddat ichida mazkur **Shartnomaga** tegishli o'zgartish va qo'shimchalar kiritish bo'yicha muzokaralar olib boradi.

17.6. Taraflar shuni e'tirof etadilarki, ularning mazkur **Shartnomada** aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan **Shartnomaning** barcha shartlari va majburiyatlari so'zsiz bajarilgan taqdirdagina ro'yobga chiqishi mumkin. Mazkur **Shartnoma** bajarilishi ta'minlanib borilayotgan taqdirda, **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** ish tashlash amallaridan voz kechadi.

17.7. Kasaba uyushmasi 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.

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

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

17.10. Tashkilotda ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish, jamoa muzokaralari o'tkazish, jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash, uning ijrosi ustidan nazoratni tashkil etish, shuningdek, **Ish beruvchi** tomonidan kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa lokal normativ hujjatlarning bajarilishi ustidan nazorat o'rnatish maqsadida teng huquqlilik asosida ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha ikki tomonlama komissiya faoliyati yo'lga qo'yiladi (**35-ilova**).

Shartnomani imzolagan taraflar komissiya yig'ilishida uning bajarilishini ta'minlamayotgan mas'ullar hisobotini eshitish masalasini qo'yish huquqiga ega.

17.11. Shartnoma imzolangan kundan bir oydan kechiktirilmagan muddatda **Tashkilotning** ko'p tirajli gazetasida chop etiladi, broshyura ko'rinishida 3 nusxada chiqariladi. **Shartnomaning** bir nusxasi xodimlar uchun ko'rinarli joyga osib qo'yiladi, shuningdek xodimlar **Shartnoma** matni va ilovalari bilan **Tashkilotning** xodimlar bo'limida, mehnat muhofazasi, ish haqi va yuridik bo'limlarida hamda **Kasaba uyushmasi qo'mitasida** tanishishlari mumkin.

17.12. Shartnomaning amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o'zgartish va qo'shimchalar qo'shimcha kelishuv ko'rinishida bo'lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtiriladi va mazkur **Shartnomaning** ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

17.13. Shartnomaning ilovalari uning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

XVIII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK

18.1. Ish beruvchi ushbu **Shartnoma** shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to'g'risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko'rib chiqiladi. **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi 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. Shartnoma majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida hamda mazkur **Shartnomada** belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALARNING NAMUNAVIY-TAVSIYAVIY RO'YXATI

USHBU RO'YHAT TAVSIYAVIY BO'LIB, O'ZINGIZDA MAVJUDLARI TANLAB QOLDIRILIB, QOLGANLARI O'CHIRIB TASHLANISHI LOZIM.

1. Tashkilot rahbari va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bitimi.
2. Xodimlarning kasbiy tayyorgarligi, ularni boshqa kasbga o'rgatish, malakasini oshirish, ikkinchi kasbga o'rgatish ishlari to'g'risida Nizom.
3. Tashkilotda kasanachilik mehnatidan foydalanish tartibi.
4. Tanlov bo'yicha egallanishi lozim bo'lgan lavozimlar ro'yxati
5. Tanlov bo'yicha egallanishi lozim bo'lgan lavozimlarga tanlov o'tkazish tartibi
6. Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdoriga ta'sir ko'rsatadigan ish stajiga xodimlarning tegishli tarmoqdagi yoki muayyan kasbga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritish kafolatlanadigan xodimlar toifalari ro'yxati
7. Noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlar ro'yxati hamda ularni bajarishda o'rnatiladigan qisqartirilgan ish vaqtining aniq muddatlari hamda o'ziga xos, og'ir va noqulay tabiiy iqlim sharoitidagi ishlarda ishlovchilar uchun yillik qo'shimcha ta'til davomiyligi.
8. Bajarilishida tungi vaqtdagi ishning davomiyligi kunduzgi vaqtdagi ishning davomiyligi bilan tenglashtiriladigan ishlar ro'yxati.
9. Ish kunini qismlarga bo'lish rejimi joriy etiladigan ishlar ro'yxati.
10. Ish vaqtini jamlab hisobga olish tartibi qo'llaniladigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro'yxati.
11. Yilning sovuq fasllarida ochiq joylarda yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda ishlagani uchun xodimlarga ish vaqtida maxsus tanaffuslar beriladigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro'yxati.
12. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan Tabiiy-iqlim sharoitlari noqulay hududlarning ro'yxatiga kiritilmagan hududlarda noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ish uchun har yilgi qo'shimcha ta'til olish huquqini beruvchi kasblar va lavozimlar ro'yxati.
13. Har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tillari beriladigan rahbarlar va mutaxassislar lavozimlari ro'yxati
14. Mehnatga haq to'lash to'g'risidagi Nizom.
15. Tashkilot (tarmoq)dagi uzoq yillik ish stajiga binoan ustamalar to'lash to'g'risida Nizom.
16. Tashkilot xodimlariga mukofot to'lovlari to'g'risidagi Nizom.
17. Noqulay, og'ir va zararli mehnat sharoitlari uchun qo'shimcha to'lovlar o'rnatiladigan xodimlar kasblari, lavozimlari va toifalari ro'yxati.

18. Ishlar, ishlab chiqarishlar va tarmoqlarning texnologik turlariga binoan ishchilar tarif stavkalariga oshiruvchi tarmoq koeffitsientlari o'rnatiladigan xodimlar kasblari ro'yxati.

19. Xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlashga, ular malakasini oshirishga, shuningdek o'quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga (asosiy ishidan ozod etilib yoki etilmasdan) jalb qilingan yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislar mehnatiga haq to'lash to'g'risida Nizom.

20. Tashkilotda amaliyot o'tuvchi kasbiy ta'lim tashkilotlari o'quvchilarining mehnatiga haq to'lash to'g'risida Nizom.

21. Yil yakunlari bo'yicha mukofotlash to'g'risida Nizom.

22. Teng haq to'lanishi ta'minlanadigan asosan ayollar yoki asosan erkaklar band bo'lgan kasb va lavozimlar ro'yxati.

23. To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati.

24. Bevosita pul yoki tovar boyliklari bilan muomala qiluvchi xodimlar tomonidan ishlar birgalikda bajariladigan va bunda jamoa (brigada) moddiy javobgarligi joriy etiladigan bo'linmalar ro'yxati.

25. Dastlabki tarzda va keyinchalik vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi tashkil qilinadigan kasblar va lavozimlar ro'yxati.

26. Sut (shunga teng bo'lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqatini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasblar va lavozimlar ro'yxati.

27. Maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasblar va lavozimlar ro'yxati.

28. Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasblar va lavozimlar ro'yxati.

29. Qayta tayyorlash va malaka oshirish ishlari xodim va ish beruvchi uchun majburiy hisoblanadigan kasblar va lavozimlar ro'yxati.

30. Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish to'g'risidagi nizom

31. Murabbiylik qilishning tartibi va shartlari to'g'risidagi Nizom.

32. Masofadan turib ishlash to'g'risidagi Nizom.

33. Ta'til uchun qo'shimcha haq to'lash to'g'risidagi Nizom.

34. Mehnat nizolari komissiyasi to'g'risidagi Nizom.

35. Kasaba uyushmasi qo'mitasiga kasaba uyushmasi faoliyatini amalga oshirish uchun ish beruvchi tomonidan beriladigan xonalar, jihozlar, transport va aloqa vositalari ro'yxati.

36. Sog'lomlashtirish jamg'armasi yoki tashkilotda tuzilgan shunga o'xshash boshqa jamg'arma to'g'risida Nizom.

Jamo'a shartnomasiga ayrim ilovalarning namunalari

Jamo'a shartnomasiga 1-ilova

**Tashkilot rahbari va kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan
mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha**

BITIMI
(20___ yil uchun)

T/r.	Tadbirlar mazmuni	Bajariladigan ish narxi (ming so‘m)	Tadbirning bajarilish muddati (har yili)	Tadbirining bajarilishiga mas‘ul shaxs
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.				
2.				
3.				

Jamo'a shartnomasiga 7-ilova

Mehnat sharoitlari noqulay ishlar ro‘yxati, ularni bajarishda ish vaqtining aniq davomiyligi, mehnat sharoitlari noqulay va o‘ziga xos ishlarda, og‘ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida band bo‘lgan xodimlarga beriladigan har yilgi qo‘shimcha ta‘tillarning davomiyligi

№	Lavozimlar kategoriyasi	Har yilgi asosiy ta‘tilning davomiyligi	Har yilgi qo‘shimcha ta‘tilning davomiyligi	Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo‘lgan xodimlar ish vaqtining davomiyligi	Mehnat sharoitlari noqulay va o‘ziga xos ishlarda, og‘ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida band bo‘lgan xodimlarga beriladigan har yilgi qo‘shimcha ta‘tillarning davomiyligi	Har yilgi ta‘tilning umumiy davomiyligi
1.						
2.						
3.						

Teng ahamiyatli mehnatga teng haq to‘lanishini ta‘minlash uchun asosan ayollar va erkaklar band bo‘lgan kasb va lavozimlar ro‘yxati

T/r.	Ishchilar kasblari va xizmatchilar lavozimlari nomlanishi	
	Asosan erkaklar band bo‘lgan kasb va lavozimlar (1-guruh)	Asosan ayollar band bo‘lgan kasb va lavozimlar (2-guruh)
1.		
2.		
3.		

Izoh: bitta guruh kasb va lavozimlari vakillari mehnatiga haq to‘lash shartlari o‘zgarganda boshqa guruhda ularga tenglashtirilgan kasb va lavozimlar vakillari uchun ham ushbu shartlar mos ravishda o‘zgartirilishi kerak.

Dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tkazilishi tashkil qilinadigan kasblar va lavozimlar ro‘yxati.

T/r.	Kasb, lavozim nomi	Tibbiy ko‘rikdan o‘tkazilish muddati
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.		
2.		
3.		

Sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqatini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha kasblar va lavozimlar ro‘yxati

T/r	Bo‘lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo‘lgan sut (shunga teng bo‘lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati turlari	Oy hisobida berilish me‘yori
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.				
2.				
3.				

Maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasblar va lavozimlar ro'yxati

T/r.	Bo'lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo'lgan maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining turlari	Oy hisobida kiyilish muddati
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				

Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasblar va lavozimlar ro'yxati

T/r.	Bo'lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo'lgan gigiena vositalarining turlari	Oy hisobida berilish me'yori
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				

To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati

1. Kassir
2. Xo'jalik ishlari bo'limi xodimi
3. Xaydovchilar
4. Mexanik
- 5.

«KELISHILDI»

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi

« » 202.... y.

«TASDIQLAYMAN»

Tashkilot rahbari

« » 202... y.

Tashkilot xodimlarining mehnat ta‘tillari jadvali

№	FISh	Lavozim	Asosiy ta‘til	Qo‘shimcha ta‘til	220-modda qo‘shimcha ta‘til boshqa tarmoqdagi ish staji inobatga olinadi	VMQ 743-sonli qarorga asosan zararli ish o‘rinlari uchun ish o‘rinlari attestatsiyaga asosan	12 yoshga to‘lmagan 2 va undan ortiq bolaning yoki 16 yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolaning ota-onasidan biriga. 401-modda	Jami ta‘til
1	A.Xamidov	Yo‘l ishchi	21	3	8	6	4	42

**“Sarosiyo” mas’uliyati cheklangan jamiyatida yakka mehnat nizolari
komissiyasi to‘g‘risida
NIZOM**

Mazkur nizom O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga va «Sarosiyo» MChJning jamoa shartnomasiga asosan tuzilgan bo‘lib, tashkilotda yakka mehnat nizolari komissiyasini (keyingi o‘rinlarda “Komssiya” deb yuriiladi) tuzish, uning vakolati, ish yuritish tartibini belgilaydi.

1. Komissiya ish beruvchi bilan xodim o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo‘llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni ko‘rib chiqadi.

2. Komissiya ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan tenglik asosida nomuayyan muddatga tuziladi. Komissiyaga kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan ajratilgan a‘zolar qo‘mitaning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa, uning buyrug‘i bilan tasdiqlanadi.

3. Komissiya son jixatdan tarkibi olti nafardan (har ikki tarafdan uch nafardan) iborat bo‘ladi.

4. Komissiyaning har bir majlisida taraflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanadi. Ularga navbatdagi majlisga tayyorgarlik ko‘rish va chaqirish vazifasi yuklatiladi. Komissiyaning har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchining va kasaba uyushmasi qo‘mitasining vakillari navbatma-navbat bajaradilar. Bunda bir majlisning o‘zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

5. Xodim kelishmovchilikni ish beruvchi bilan muzokrada hal eta olmagan bo‘lasa, nizo bo‘yicha Komissiyaga ariza berishi mumkin.

6. Komissiyaga beriladgan arizalar komissiya kotibi tomonidan qabul qilinadi.

7. Komissiyaga murojaat etish muddatlari quyidagicha:

- xodimni ishga tiklash bo‘yicha - u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nus’hasi berilgan kundan boshlab bir oy;

- xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to‘lash haqidagi nizolar bo‘yicha - zarar yetkazilganligi ish beruvchiga ma’lum bo‘lgan kundan boshlab bir yil;

- boshqa mehnat nizolari bo‘yicha - xodim o‘z huquqi buzilganligini bilgan

yoki bilishi lozim bo'lgan kundan boshlab uch oy.

8. Belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborilgan taqdirda Komissiya tomonidan qayta tiklanishi mumkin.

9. Xodimlarning arizalari kelib tushgan kuni Komissiya kotibi tomonidan arizalarni ro'yxatga olish daftarida ro'yxatga olinadi va bir kundan kechikmasdan Komissiya raisiga bu haqda xabar beradi.

10. Komissiya mehnat nizosini ariza berilgan kundan e'tiboran o'n kun muddat ichida ko'rib chiqishi shart.

11. Nizo xodimning ishtirokida ko'riladi. Xodimning ishtirokisiz nizoni ko'rib chiqishga uning yozma arizasi bo'lgan taqdirdagina yo'l qo'yiladi.

12. Majlis o'tkaziladigan kun, vaqti va joyi haqida xodimga kamida bir kun oldin yozma ravishda xabar qilinadi. Xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko'rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinadi. Bu esa, xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi.

13. Komissiya majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

14. Majlisda Komissiyaning ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillaridan iborat teng miqdordagi a'zolari ishtirok etishlari kerak. Yig'ilish kamida to'rt nafar a'zo ishtirok etganida vakolatli hisoblanadi.

15. Komissiyaning qarori ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillari o'rtasidagi kelishuvga binoan (ovoz berish yo'li bilan) qabul qilinadi. Ishtirokchilarning kamida yarmidan ko'pi ma'qullasa qaror qabul qilingan hisoblanadi.

16. Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlangan hamda mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak.

Pul undirish talablariga oid qarorda tegishli summa aniq ko'rsatilishi lozim.

17. Komissiyaning majlisida bayonnoma yuritiladi. Bayonnomada majlis o'tkazilgan joy, sanasi, komissiya a'zolari tarkibi, ishtirokchilarning familiyasi va ismi, nizo mazmuni, ishtirokchilarning ma'ruzasi, ovoz berish natijasi, qabul qilingan qarorning qisqacha mazmuni aks ettiriladi.

18. Qaror majlis raisi va kotibi tomonidan imzolanadi. U majburiy kuchga ega bo'lib, biron-bir tarzda tasdiqlanmaydi.

19. Komissiya qarorining nus'hasi qaror qabul qilingan kundan e'tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va kasaba uyushmasi qo'mitasiga topshiriladi. Qaror nus'hasini olganlik (topshirilganlik) haqida jurnalga qayd etiladi.

20. Komissiya o'n kunlik muddat ichida mehnat nizosini ko'rib chiqmasa yoki hal etmasa, manfaatdor xodim ushbu nizoni ko'rishni tuman sudiga o'tkazishga haqlidir.

21. Komissiyaning qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining nus'hasi topshirilgan kundan e'tiboran o'n kunlik muddat ichida tuman sudiga shikoyat qilishi mumkin.

22. Komissiyaning qarori ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o'n kunlik muddat o'tgandan keyin (tomonlar sudga shikoyat qilmasa) uch kun ichida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

23. Ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, Komissiya tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvohnoma beriladi. Agar xodim yoki ish beruvchi belgilangan muddat ichida sudga mehnat nizosini hal etish to'g'risidagi ariza bilan murojaat etsa, guvohnoma berilmaydi.

24. Komissiya bergan va olinganidan keyin ko'pi bilan uch oy ichida taqdim etilgan guvohnoma asosida davlat ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

25. Xodim belgilangan uch oylik muddatni uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan taqdirda, guvohnomani bergan mehnat nizolari komissiyasi o'tkazib yuborilgan muddatni tiklashi mumkin.

Mehnat nizolari komissiyasi

TARKIBI:

<i>Ish beruvchi tomonidan:</i>	<i>Kasaba uyushma qo'mitasi tomonidan:</i>
1. Aliqulov B.X. 2. Muxamedov Sh.S. 3. Saidov Sh.J.	1. Me'liqulova K.N. 2. Xaydarova L.Q. 3. Bo'riev Sh.Sh.

“Sarosiyo” mas’uliyati cheklangan jamiyatidagi ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya to‘g‘risida

NIZOM

1. Umumiy qoidalar

1. Ushbu Nizom tashkilotda faoliyat ko‘rsatuvchi ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyani (keyingi o‘rinlarda “Komissiya” deb ataladi) tashkil etish va ularning faoliyatini amalga oshirish tartibini belgilaydi.

Komissiya o‘z faoliyatini jamoatchilik asosida amalga oshiruvchi va mehnat sohasida doimiy faoliyat ko‘rsatuvchi ijtimoiy sheriklik organi hisoblanadi.

2. Komissiya quyidagi maqsadlarda tashkil etiladi:

tashkilot tizimida xodimlarning mehnat huquqlarini, iqtisodiy va ijtimoiy manfaatlarini himoya qilish bo‘yicha Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi (keyingi o‘rinlarda Tomonlar deb ataladi) o‘rtasida hamkorlikni amalga oshiradi; tashkilotda jamoa shartnomasini tuzish hamda ularning ijrosini nazorat qilish orqali ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solishga ko‘maklashadi;

Xalqaro mehnat tashkilotining (keyingi o‘rinlarda XMT deb ataladi) 1981 yilgi “Jamoa muzokaralariga ko‘maklashish to‘g‘risida”gi konvensiyasiga (154-son) muvofiq mehnat va bandlik sharoitlarini aniqlash, ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga solish bo‘yicha jamoa muzokaralariga ko‘maklashadi.

3. Komissiya o‘z faoliyatida O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga, Tarmoq jamoa kelishuviga hamda boshqa qonun xujjatlariga, shuningdek, XMT konvensiyalari va tavsiyalariga va ushbu Nizomga amal qiladi hamda o‘z faoliyatini "Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida"gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunida belgilangan ijtimoiy sheriklik prinsiplariga rioya qilgan holda amalga oshiradi.

2. Komissiyaning asosiy vakolatlari, vazifalari va huquqlari

4. Quyidagilar Komissiyaning vakolatlari hisoblanadi:

zarur bo‘lgan taqdirda, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasini ishlab chiqish, qabul qilish va ijro etish hamda ularga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish bilan bog‘liq masalalar bo‘yicha tomonlar bilan maslahatlashuvlar o‘tkazish;

jamoa shartnomasining loyihalarini ishlab chiqish;

jamoat shartnomasini tuzishda amaliy va uslubiy yordam ko‘rsatish;

ish beruvchilardan, ularning birlashmalaridan, kasaba uyushmalaridan jamoa shartnomasi bajarilishining borishi to‘g‘risidagi axborotni so‘rash;

kelib tushgan takliflarni keyinchalik jamoa shartnomasi loyihasiga kiritish uchun tahlil qilish va umumlashtirish;

komissiya ishida ishtirok etish uchun manfaatdor tomonlardan ularning vakillarini, shuningdek, olimlarni, ekspertlarni, mutaxassislarni taklif etatish;

jamoa shartnomasi va tegishli ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya tomonidan qabul qilingan qarorlar bajarilishining borishi ustidan nazoratni amalga oshirish;

jamoa shartnomasiga o'zgartish va qo'shimchalar kiritishga doir takliflar ishlab chiqish hamda kiritish;

jamoa shartnomasining loyihasini tayyorlash va bajarilishining borishi ustidan nazoratni amalga oshirish uchun vaqtinchalik ishchi guruhlarini tashkil etish;

ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya a'zolarini, shuningdek komissiyaning qarori bilan tashkil etilgan ishchi guruhlar a'zolarini mehnat to'g'risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning ijro etilishi holatini o'rganish uchun yuborish;

jamoa shartnomasining bajarilishini ta'minlamayotgan rahbarlarini eshitish;

jamoa shartnomasini tuzish hamda amalga oshirish jarayonidagi kelishmovchiliklarni hal qilishga ko'maklashish hamda qonunchilikka muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshirish.

5. Komissiyaning asosiy vazivalari quyidagilar:

tashkilot tizimidagi xodimlar va ish beruvchilarning mehnat huquqlarini, iqtisodiy va ijtimoiy manfaatlarini himoya qilishga, aholi turmush darajasini oshirishga qaratilgan ijtimoiy-iqtisodiy siyosatni amalga oshirishni ta'minlash masalalari bo'yicha maslahatlashuvlar o'tkazish va tomonlar pozitsiyalarini kelishish;

mehnat sohasidagi asosiy prinsiplar va huquqlarni amalga oshirishga, shu jumladan birlashishga va jamoa muzokaralari olib borishga doir huquqlarni amalga oshirishga ko'maklashadi, bolalar mehnatining majburiy va eng yomon shakllariga barham berish, kamsitmaslik, teng huquqlar, teng imkoniyatlar va teng qiymatli mehnat uchun teng haq to'lash prinsiplariga rioya qiladi;

ish haqi masalalari yuzasidan maslahatlashuvlar o'tkazadi, tashkilot ijtimoiy dasturlarini amalga oshirishga ko'maklashadi;

yilda kamida bir marta kengaytirilgan yig'ilish tashkil qilib, kasaba uyushmasi savollariga mutasaddi rahbarning javob berishini tashkil qiladi;

pozitsiyalar, huquqlar va manfaatlarni o'zaro hisobga olish asosida muammoli vaziyatlar yuzasidan amaliy hamkorlikni ta'minlash, bunda:

mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yuzasidan normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqilishida, ularni takomiliga yetkazish yuzasidan takliflar kiritilishida, shuningdek mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish sohasidagi qonun hujjatlarini takomillashtirish bo'yicha yangi takliflar ishlab chiqishda ishtirok etadi;

tashkilotni iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirish masalalari bo'yicha tomonlarning hamkorlik mexanizmini takomillashtirish yuzasidan takliflar tayyorlaydi;

tashkilot kelishuvlari tuzish va uning ijrosini nazorat qilish orqali ijtimoiy-mehnat munosabatlarini jamoa shartnomasi asosida tartibga solishga ko'maklashadi, bu boradagi muammolarni tahlil qiladi;

mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligini ta'minlashning samarali tizimini yaratishda ishtirok etadi;

tomonlar o'rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo'yicha jamoa shartnomasi va uni amalga oshirishga oid tadbirlarni ishlab chiqishda ishtirok etadi, shuningdek uning bajarilishini nazorat qiladi.

6. Komissiya o'ziga yuklangan vazifalarni amalga oshirish uchun quyidagi huquqlarga ega:

odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish Milliy komissiyasi, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Inson huquqlari bo'yicha vakili (Ombudsman), Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi, fuqarolik jamiyatining institutlari bilan ijtimoiy-iqtisodiy siyosat va mehnat munosabatlari sohasida hamkorlik qilish;

tashkilot jamoa shartnomasining bajarilishi, korxonaning ijtimoiy-iqtisodiy holati, shuningdek, ijtimoiy sheriklikni takomillashtirish bo'yicha olib borilayotgan ishlar to'g'risida vakolatli davlat organlaridan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda axborot olish;

davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, ish beruvchilar tashkilotlari va kasaba uyushmalari mansabdor shaxslarining ijtimoiy-mehnat munosabatlar masalalari bo'yicha ma'ruzalarini (axborotini) eshitish;

tashkilotqa tegishli normativ-huquqiy hujjatlar loyihalari va davlat dasturlari, aholi bandligini ta'minlash dasturlarini tayyorlash bo'yicha komissiya tarkibiga o'z vakillarini tavsiya qilish, o'z majlislarida tegishli takliflarni ko'rib chiqish;

jamoa muzokaralari va ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga soladigan jamoa shartnomasini tayyorlash, ushbu shartnomani amalga oshirish jarayonida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish bo'yicha Respublika va hududiy komissiyalar bilan hamkorlik qilish;

o'z faoliyatini ommaviy axborot vositalarida yoritish.

Komissiya ushbu nizom va qonun hujjatlariga muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi mumkin.

3. Komissiya tarkibi va uning faoliyatini tashkil etish

6. Komissiya tarkibiga har bir tomondan hal qiluvchi ovozga ega kamida **to'rt** nafardan vakil, shu jumladan bir nafar hamrais (tenglik prinsipi asosida) kiradi.

Komissiyasida:

Tashkilot va kasaba uyushmasi qo'mitasi rahbarlari yoki o'rinbosarlari hamraislar, a'zolar esa tomonlarning mas'ul xodimlari bo'lishi maqsadga muvofiq.

7. Komissiyaning a'zolari boshqa ishga o'tgan taqdirda, uning tarkibiga ushbu lavozimlarga yangi tayinlangan (saylangan) yoxud zimmasiga tegishli funksiyalarni bajarish yuklangan shaxslar kiritiladi.

8. Komissiya raisi:

komissiya majlislarida raislik qiladi;

komissiya ish rejasiga takliflar kiritadi;

komissiya majlislarini chaqiradi, komissiya, uning ishchi organlari faoliyatini, majlislarda ko'rib chiqilayotgan masalalar tayyorlanishini va qabul qilingan qarorlar ijrosini tashkil etadi, shuningdek, har chorakda tomonlarni ularning bajarilish jarayonidan xabardor qiladi;

tomonlar hamkorligiga va komissiya qarorlarini ishlab chiqish hamda amalga oshirishda ular o'rtasida kelishuvga erishilishiga ko'maklashadi;

komissiya ishida ishtirok etish uchun ularning tarkibiga kirmaydigan mansabdor va boshqa shaxslarni taklif qiladi;

o'z vakolati doirasida boshqa funksiyalarni bajaradi.

9. Hamraislar taqdimnomasi bo'yicha komissiya raisi tomonidan shakllantiriladigan kotibiyat komissiyaning ishchi organi hisoblanadi. Kotibiyat tarkibiga har bir tomondan bittadan vakil kiradi.

Komissiya kotibiyati:

komissiya majlislariga tayyorgarlik ko'radi;

komissiya qarorlari ijrosini nazorat qiladi;

komissiya a'zolarini olib borilayotgan tadbirlardan xabardor qiladi;

komissiya ish rejalarini tayyorlaydi;

komissiya ish yurituvini amalga oshiradi;

davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, ish beruvchilar va xodimlar tashkilotlari, zarur hollarda esa korxonalar, tashkilotlar va muassasalar bilan tezkor aloqani amalga oshiradi;

ommaviy axborot vositalari bilan o'zaro hamkorlik qiladi.

10. Komissiya o'z faoliyatini Tashkilot jamoa shartnomasida keltirilgan masalalar asosida va ijtimoiy-mehnat sohasidagi masalalarni zudlik bilan hal etish zaruratini hisobga olib tashkil etadi.

Komissiya majlisi yilda bir marta chaqiriladi.

Majlis kun tartibi kotibiyat tomonidan ish rejasi va hamraislarning kelishilgan takliflari asosida tuziladi.

Majlis o'tkaziladigan sana, vaqt, joy va uning kun tartibi to'g'risida komissiya a'zolari oldindan, biroq majlisdan kamida 10 kun avval xabardor qilinadi.

Komissiya majlisi, agar unda har bir tomondan a'zolarining kamida yarmi ishtirok etgan bo'lsa, vakolatli hisoblanadi.

11. Komissiya qarori kelishuv asosida yoki agar kelishuv bo'lmasa, har bir tomondan bittadan ovoz prinsipi bo'yicha ovoz berish orqali qabul qilinadi.

Komissiya qarori qo'shma qaror shaklida qabul qilinadi, hamraislar tomonidan imzolanadi.

Qarorlarni tez qabul qilish maqsadida komissiya hamraisi komissiyaning alohida masalalari bo'yicha so'rov orqali a'zolar bilan kelishilgan qarorlarni tasdiqlashi mumkin.

Komissiyaning vakolatlari doirasida qabul qilingan qarorlarini tomonlar idoraviy ichki qarorlarini qabul qilish orqali amalga oshiradi.

4. Komissiyaning a'zolari huquq va majburiyatlari

12. Komissiya a'zolari quyidagi huquqlarga ega:

ko'rib chiqilayotgan masalalarni muhokama qilishda va komissiya qarorlarini qabul qilishda ishtirok etish;

komissiya majlislarida ko'rib chiqish uchun komissiya vakolatiga kiradigan masalalar yuzasidan takliflar kiritish;

davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, ish beruvchilar va xodimlar tashkilotlari rahbarlariga, shuningdek bevosita tomonlarga komissiya vakolatiga kiradigan masalalar yuzasidan so'rovlar bilan murojaat qilish;

normativ-huquqiy hujjatlar, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari loyihalari, statistika, axborot va ma'lumotnoma materiallari bilan belgilangan tartibda tanishish.

13. Komissiya a'zolari:

komissiya faoliyatiga taalluqli hujjatlarni ishlab chiqishda ishtirok etishi;
 komissiya qarorini ijro etishga ko‘maklashishi;
 tomonlarni Komissiya faoliyati va tashkilot kelishuvi ijrosining borishidan muntazam xabardor qilishi;
 qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda Komissiya faoliyati to‘g‘risidagi axborotning maxfiyligiga rioya qilishi va uni oshkor etmasligi shart.

5. Komissiya qarorlari ijro etilishini nazorat qilish, tomonlar javobgarligi

14. Komissiya qarorlarining ijrosini tomonlar mustaqil nazorat qiladi.

15. Bir yilda kamida bir marta Tashkilot jamoa shartnomasini amalga oshirish yakunlari va komissiya tomonidan qabul qilingan qarorlar to‘g‘risidagi masalalar komissiyaga ko‘rib chiqish uchun kiritiladi.

16. Tashkilot jamoa shartnomasini amalga oshirish yakunlari va komissiya tomonidan qabul qilingan qarorlar to‘g‘risidagi yozma axborotni tomonlar kotibiyatga ularning bajarilishiga qarab yuboradi.

17. Yig‘ilishlarda uzrsiz sababga ko‘ra ishtirok etmagan yoki Komissiya yig‘ilish bayonnomasidagi topshiriqlarni bajarmagan komissiya a‘zolariga nisbatan intizomiy chora ko‘rilishi bo‘yicha ish beruvchvchiga rasmiy xulosa kiritiladi.

Komissiya a‘zolari:

Ish beruvchi tomonidan	Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan
1. Alixanova R.A. – komissiya hamrais	1. Qadirova R.A. – komissiya hamrais
2. Botirov G.A – komissiya a‘zosi	2. Aliev G.A – komissiya a‘zosi
3. Jo‘raev S.A. – komissiya a‘zosi	3. Jo‘raeva S.A. – komissiya a‘zosi
4. Maxkamosa R.V. – komissiya a‘zosi	4. Mo‘minov R.V. – komissiya a‘zosi

MUNDARIJA

T/r.	BO‘LIMLAR
I.	UMUMIY QOIDALAR
II.	ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYAT
III.	MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI
IV.	ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI
V.	MEHNATGA HAQ TO‘LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO‘LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO‘LOVLARI
VI.	MEHNAT INTIZOMI
VII.	MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOGBARLIGI
VIII.	MEHNAT HAVFSIZLIGI VA GIGIENASI
IX.	XODIMLARNI KASBGA TAYYORLASH, QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH. ISHNI TA’LIM BILAN BIRGA OLIB BORUVCHI XODIMLAR UCHUN KAFOLATLAR VA KOMPENSATSIYALAR
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
XI.	YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR
XII.	AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI
XIII.	QO‘SHIMCHA IJTIMOYIY SUG‘URTA. IJTIMOYIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR
XIV.	MADANIY-MA’RIFIY, JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOGLOMLASH TIRISH ISHLARI
XV.	MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH
XVI.	IJTIMOYIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI
XVII.	JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH
XVIII.	JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOGBARLIK
	JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALARNING TAVSIYAVIY RO‘YXATI

Jamoa shartnomasining maketi amaldagi jamoa shartnomalari tahlilini hisobga olgan holda ishlab chiqilgan va mehnat to‘g‘risidagi qonunlarning 2025 yil 25 dekabrigacha bo‘lgan o‘zgarishlariga muvofiq lashtirilgan.

Maket matni tavsiyaviy tusga ega.

Davlat budjeti hisobidan moliyaviy jihatdan ta‘minlanadigan tashkilotlar va muassasalarning jamoa shartnomalari loyihalarini qabul qilishdan oldin tegishli moliya organlari bilan kelishib olish tavsiya etiladi.