



**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
TRANSPORT VAZIRLIGI**

**O'ZBEKISTON TRANSPORT, YO'L
VA KAPITAL QURILISH,
QURILISH INDUSTRIYASI
XODIMLARI KASABA
UYUSHMASI RESPUBLIKA
KENGASHI**

**O'zbekiston Respublikasi Transport vazirligi hamda O'zbekiston transport,
yo'l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi
Respublika Kengashi o'rtasida 2026-2028-yillar uchun**

TARMOQ JAMOA KELISHUVI

**Toshkent
2026-yil**

O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi hamda O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi o‘rtasida 2026-2028-yillar uchun tuzilgan

TARMOQ JAMOA KELISHUVI

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1. O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi (bundan buyon – “**Ish beruvchi**”) va O‘zbekiston transport, yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi (bundan buyon – “**Kasaba uyushmasi**”) ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish maqsadida xodimlarning mehnati, ish haqi, ularning bandligi va ijtimoiy kafolatlari borasida muzokaralar olib borish, kelishuv va jamoa shartnomalarini tuzish huquqini tan oladi hamda ushbu Tarmoq jamoa kelishuvining **TARAFLARI** hisoblanadi.

1.2. Mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi (bundan buyon - “**Kelishuv**”) **Ish beruvchi** hamda **Kasaba uyushmasi** (bundan buyon - “**Taraflar**”) o‘rtasida tuzilib, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi hamda “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi, “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi, “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi qonunlari, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi, O‘zbekiston ish beruvchilari konfederatsiyasi o‘rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha imzolangan Bosh jamoa kelishuvi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar asosida ishlab chiqilgan bo‘lib, tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat shartlarini va unga haq to‘lashni, mehnatni muhofaza qilishni, mehnat va dam olish rejimini, shuningdek, tarmoq xodimlari uchun qonunchilikda belgilangandan ortiqroq qo‘shimcha ijtimoiy kafolatlarni belgilaydi.

1.3. Taraflar xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilishni ta‘minlash, ijtimoiy sheriklik tamoyilini amalga oshirib, tarmoqdagi ijtimoiy-iqtisodiy masalalar hamda tizim xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlar xususida kelishib, mazkur **Kelishuvni tuzdi** va vakillari ushbu **Kelishuvni** tuzgan xodimlar va Ish beruvchilarga nisbatan tatbiq etilishini belgiladi.

1.4. Taraflar mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar mazmuniga qilingan ishoralarning barchasida ularning mazkur **Kelishuvni** tuzish chog‘idagi tahriri nazarda tutilganligini e‘tirof etadi.

II. TARAFLARNING HAMKORLIKDAGI MAJBURIYATLARI

2.1. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, qonunchilik hujjatlariga va O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan Xalqaro mehnat

tashkilotining Konvensiyalariga og‘ishmay rioya etilishini ta‘minlaydi va vakolatli vakillar timsolidagi:

O‘zbekiston Respublikasi aholisini ijtimoiy himoya qilish strategiyasi hamda “O‘zbekiston - 2030” strategiyasiga amal qilgan holda:

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Miromonovich Mirziyoyevning 2025-yil 17-oktabrdagi O‘zbekiston kasaba uyushmalari faollari va faxriylari bilan bo‘lib o‘tgan uchrashuvida berilgan topshiriqlarni ijroga qaratgan holda;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan qo‘yilgan: iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish va rivojlantirish, iqtisodiy salohiyatni kengaytirish bo‘yicha chora-tadbirlarni izchil amalga oshirish, tadbirkorlik subyektlari raqobatbardoshligi va faoliyati samaradorligini kuchaytirish asosida aholi turmush darajasini ko‘tarish vazifasi so‘zsiz bajarilishi lozimligini tasdiqlab;

ish beruvchilar va xodimlarning ijtimoiy mas‘uliyati va ular o‘rtasidagi ijtimoiy hamkorlik muhimligini e‘tirof etgan holda;

xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari himoya qilinishini ta‘minlash, aholi hayot darajasini muttasil oshirib borish, jamiyatda ijtimoiy totuvlik va barqarorlikni saqlash borasida samarali sa‘y-harakatlarni kuchaytirish maqsadida ijtimoiy sheriklik tamoyilini amalga oshirib boruvchi mazkur kelishuvni tuzdi va o‘z zimmasiga majburiyatlarni oldi.

2.2. Taraflar favqulodda holatlar yuzaga kelganda xodimlar uchun Xalqaro mehnat tashkilotining “Bandlik va munosib mehnat to‘g‘risida”gi 205-sonli Tavsiyasi asosida ijtimoiy himoya choralarini ko‘radi.

2.3. Taraflar mazkur Kelishuvni mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish hamda xodimlar va ish beruvchilarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini kelishib olish maqsadida tuzilgan mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat deb e‘tirof etadi hamda Kelishuvga amal qilib, uning barcha shartlarini bajarish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

2.4. Kelishuv tizimdagi tashkilot va korxonalarda tuziladigan jamoa shartnomalari uchun asos bo‘ladi va jamoa shartnomalari bandlarida belgilanadigan imtiyozlar mazkur Kelishuvda belgilangan imtiyozlardan kam bo‘lishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

2.5. Taraflar mazkur Kelishuvni quyi tashkilotlarga yetkazadi va bajarilishi ustidan doimiy monitoring olib boradi.

2.6. Taraflar tizimdagi korxonalar rahbarlari, kadrlar bo‘limi mutaxassislari, huquqshunoslar va kasaba uyushmasi qo‘mitasi raislari bilan mehnat qonunchiligining buzilishlarini oldini olish va mehnat munosabatlarni tartibga solish masalalarida hamkorlik qiladi va muntazam ravishda o‘quv-seminarlar tashkil qilib boradi.

2.7. Taraflar “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunning “kasaba uyushmalari o‘z faoliyatida, shu jumladan, moliyaviy faoliyatida davlat hokimiyati va boshqaruvi organlaridan mustaqil” ekanligi hamda “jamoa shartnomalari va kelishuvlari talablariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini ish o‘rinlarida amalga oshirish”i lozimligi kabi talablariga qat’iy amal qiladi.

2.8. Taraflar dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni muhokama qilish uchun hamkorlikda davra suhbatlari, jamoatchilik eshituvlarini tashkil qiladi.

2.9. Taraflar tarmoq miqyosidagi xodimlar malaka oshirish o‘quv dasturlariga “Xalqaro va milliy mehnat standartlari” mavzusida ta’lim kurslarini kiritish choralari ko‘radi. Xalqaro mehnat standartlarining mazmun-mohiyatini keng targ‘ib qilishni, ularning korxonalar va tashkilotlarda ijrosi yuzasidan monitoring o‘rnatilishini, shuningdek, ilg‘or xalqaro tajriba asosida mehnatni me‘yorlashtirish va unga haq to‘lash sohasida mehnat normalari va qoidalari ishlab chiqilishini va tizimga tatbiq etilishini ta‘minlaydi.

2.10. Taraflarning quyidagi toifalardagi xodimlari mazkur Kelishuvga ko‘ra “xodimlar vakillari” deb e‘tirof etiladi va hamkorlik qiladi:

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

2.11. Taraflar hamkorlikda tizimdagi korxonalarda jamoa shartnomalari tuzilishida amaliy yordam ko‘rsatadi va jamoa shartnomalariga xodimlarning mehnat, kasbiy, ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy va intellektual manfaatlarini himoya qilishdagi muhim masalalarning kiritilishiga erishadi hamda bajarilishini qo‘shma komissiya orqali nazorat qiladi.

Qo‘shma komissiya tarkibini shakllantirish Jamoa shartnomasida belgilanadi.

2.12. Taraflar ishga yangi qabul qilingan xodimlarni dastlab kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishuv suhbatidan o‘tishini ta‘minlaydi.

2.13. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston – 2030” strategiyasini amalga oshirishga oid Davlat dasturlari bajarilishini ta‘minlaydi.

2.14. Taraflar kelishgan holda jamoaviy muzokaralarda, jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlashda ishtirok etadigan shaxslarni asosiy ishidan belgilanadigan muddatga, o‘rtacha ish haqi saqlangan holda ozod etadi.

2.15. Taraflar vazirlik, idoralar hamda tarmoq kasaba uyushmalari kollegial organlarining qo‘shma yig‘ilishini o‘tkazib boradi va bu borada yillik qo‘shma dastur tuzish choralari ko‘radi.

2.16. Taraflar mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida o‘zaro hamkorlikni amalga oshiradi.

2.17. Taraflar tashkilot (uning alohida bo‘linmasi) tugatilganda xodimlarning qonuniy huquqlariga rioya etib, ularning malakasini oshirish, qayta tayyorlash va bandligini ta‘minlashga ko‘maklashadi.

2.18. Taraflar call markazlar, ishonch telefonlari tarmog‘ini kengaytirish, sayyor qabullar joriy etish orqali ijtimoiy mehnat masalalari yuzasidan aholi bilan “Qayta aloqa mexanizmi”ni yanada takomillashtiradi.

2.19. Taraflar lozim bo‘lsa, mehnat sohasidagi qonunchilik hujjatlarini qayta ko‘rib chiqish, ularga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish yoki yangi normalarni qabul qilish bo‘yicha takliflar kiritadi.

2.20. Taraflar Davlat va kasaba uyushmalari mehnat inspeksiyalari bilan hamkorlikda ishlashni ta‘minlaydi.

2.21. Taraflar sun‘iy intellekt texnologiyalariga oid normativ-huquqiy bazani takomillashtirish, sohada standartlar loyihalari ishlab chiqilishida xodimlarning manfaatlarini himoya qilish yuzasidan takliflarni birgalikda ishlab chiqish, takomillashtirish va xalqaro hamkorlik aloqalarini mustahkamlash choralari ko‘radi.

2.22. Taraflar mehnat munosabatlarini legallashtirish hamda mazkur Kelishuv va jamoa shartnomalari vositasida xo‘jalik hisobidagi tarmoq tashkilotlarining o‘z tarif setkalarini o‘rnatishi orqali o‘rtacha ish haqi oshirilishini ta‘minlaydi.

2.23. Taraflar mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoriga rioya etilishi, mehnatga haq to‘lash tizimlari kasaba uyushmasi qo‘mitalari bilan kelishuvga binoan belgilanishi, ish haqidan qonunchilikda ko‘zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo‘l qo‘yilmasligi ustidan birgalikdagi nazoratni o‘rnatadi.

2.24. Taraflar bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida “Mehribonlik” uylari tarbiyalanuvchilari, shuningdek, respublikaning ekologiya jihatdan noqulay mintaqalarida istiqomat qiluvchi bolalar sog‘lomlashtirilishiga doimiy ravishda ko‘maklashadi.

2.25. Taraflar kasaba uyushmasi a‘zolari va ularning oila a‘zolari (ota-ona, turmush o‘rtog‘i va farzandlari)ga jamoa shartnomalari orqali xo‘jalik organlari tomonidan o‘tkazilgan mablag‘lar, shuningdek, ijtimoiy sug‘urta badallari hisobidan sanatoriy va dam olish uylariga imtiyozli yo‘llanmalar beradi.

2.26. Taraflar Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha uch tomonlama komissiya tarkibida tuziladigan mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha ishchi guruhlar faoliyatini tashkilotlarda mehnat sharoitlarini yaxshilash va xavfsizligini ta‘minlash uchun yo‘naltirishga ko‘maklashadi.

2.27. Taraflar yolg‘iz keksalar, pensionerlar, nogironlar, imkoniyati cheklangan bolalar, kam ta‘minlangan va ko‘p bolali oilalarga moddiy yordam ko‘rsatish uchun har yili “Navro‘z” va “Mustaqillik kuni” bayramlari arafasida maqsadli va xayriya tadbirlarni o‘tkazadi.

2.28. Taraflar Kelishuv davrida jamoa shartnomalari orqali ko'p bolali va kam ta'minlangan oilalarga, imkoniyati cheklangan bolalarni tarbiyalayotgan oilalarga, urush va mehnat faxriylariga moddiy yordam ko'rsatadi.

2.29. Taraflar O'zbekiston Respublikasi aholisini ijtimoiy himoya qilish strategiyasida belgilangan vazifalar o'z vaqtida va to'liq bajarilishini nazoratga oladi.

2.30. Taraflar keksalar va nogironlarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash tizimi doirasida amalga oshiriladigan ishlarda har tomonlama ko'maklashadi.

2.31. Taraflar xotin-qizlar va erkaklar ish haqi o'rtasida genderga asoslangan farqli holatlarni o'rganish va bunday holatlar aniqlanganda, ularni bartaraf etish choralarini ko'radi.

2.32. Taraflar korxonalar va tashkilotlardagi kasaba uyushmalari jamoalari o'rtasida "Ekologik faol kasaba uyushmasi jamoasi" tanlovini o'tkazish va g'oliblarni rag'batlantirish choralarini ko'radi.

2.33. Taraflar bog'larni tashkil etishda hamkorlikni ta'minlaydi va bog'larni tashkil etish choralarini ko'radi.

2.34. Taraflar hamkorlikda korxonalar va tashkilotlarda yashil hududlarni kengaytirish hamda tozalik va obodonchilik ishlarini tashkil qiladi.

2.35. Taraflar "Kasaba uyushmalari – ayollar manfaati yo'lida" shiori asosida xotin-qizlar mehnatini muhofaza qilish bo'yicha yangi tizimni joriy etishda hamkorlikni ta'minlab, unda mehnat bozorida xotin-qizlar uchun teng imkoniyatlar yaratish, ularning ijtimoiy faolligini oshirishga ko'maklashish bo'yicha yangi yondashuvlarni joriy etish choralarini ko'radi.

2.36. Taraflar mehnat jamoalaridagi gender audit natijalarini muhokama qilib, birgalikda xotin-qizlarga yanada qulay mehnat sharoitlarini yaratish bo'yicha choralar ko'radi.

2.37. Taraflar "Ayollar daftari" orqali yordam ko'rsatiladigan ayollar toifalariga uy-joy va yashash sharoitini yaxshilashga, tibbiy va psixologik yordamga muhtoj, tazyiq va zo'ravonlikka uchragan hamda huquqiy yordamga muhtoj ayollarni ham qo'shishni tavsiya etadi.

2.38. Taraflar ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha respublika va hududiy uch tomonlama komissiyalarning roli va samaradorligini oshirishga, tarmoq va boshlang'ich darajadagi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tuzilishiga ko'maklashadi.

2.39. Taraflar kasaba uyushmalari va ish beruvchilar birlashmalarining qonuniy huquqlariga rioya etishga, ularning qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan tartibda tuzilishiga va faoliyat yuritishiga to'sqinlik qilmaydi.

2.40. Taraflar tizimdagi korxonalar va tashkilotlarda jamoa shartnomalari – **mart** oyidan, Tarmoq jamoa kelishuvi – **yanvar** oyidan kechiktirmay tuzilishini ta'minlaydi.

2.41. Taraflar tizim tashkilotlarida ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlari qo'llanilishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni hal etish maqsadida Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan tenglik asosida ikki tomonlama Yakka mehnat nizolari bo'yicha komissiya tuzilishini ta'minlaydi.

Mehnat nizolari komissiyasi o'z faoliyatini qonun hujjatlari va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015-y., 20-66s, 15.01.2015-y., 01-MP), Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi.

III. "ISH BERUVCHI" MAJBURIYATLARI

Bandlikni ta'minlash sohasida

3.1. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonunlariga, Oliy Majlis palatalarining qarorlariga, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmon, qarorlariga hamda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari va farmoyishlariga hamda ushbu Kelishuvga amal qilib, quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

mehnat unumdorligini oshirish;

sohada kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, shu jumladan, chet ellarda o'quv-amaliyot kurslari va seminarlar tashkil etishga ko'maklashish;

xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va mehnat manfaatlariga daxldor bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlarni hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar loyihalarini Kasaba uyushmasi bilan kelishish;

Respublika miqyosida tarmoq xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy masalalariga oid qarorlar qabul qiladigan kollegial organ tarkibiga Respublika Kengashi raisi, shuningdek, tizim tasarrufidagi korxonalar va tashkilotlarda esa boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkilotlari raislari kiritilishi mumkin;

18 yoshga yetmagan shaxslar uchun qonunchilikda o'rnatilgan mehnat muhofazasi, ish vaqti, mehnat ta'tili va boshqa qo'shimcha imtiyoz va kafolatlarni taqdim etish;

ish bilan ta'minlanganlik darajasi yuksaltirilishini o'z maqsadi deb e'tirof etgan holda yangi ish o'rinlarini yaratish, kadrlar salohiyatini saqlab qolish va rivojlantirish choralarini ko'rish hamda xodimlarning mehnat shartnomalari va malakasiga binoan to'liq bandligini ta'minlash;

Oliy va professional ta'lim muassasalari bitiruvchilari, O'zbekiston Respublikasi Qurolli kuchlari safidan muddatli xizmatni o'tab qaytganlar, yoshlar, voyaga yetmagan farzandlari bor yolg'iz ayollar, nogironligi bor shaxslar va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholining boshqa toifalari ishga joylashtirilishida har tomonlama ko'maklashish;

sun'iy intellekt texnologiyalarini joriy etgan ish beruvchilarda qisqartirishga tushgan xodimlarni zamonaviy soha va mutaxassisliklarga qayta o'qitish choralari ko'rish;

“Yashil ishlab chiqarish” tamoyillarini joriy etish jarayonida energiya tejamkorligi texnologiyalariga o'tishda ish o'rinlari qisqartirilishiga yo'l qo'ymaslik choralari ko'rish;

soha xodimlarini ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to'g'risidagi axborotni tarmoq kasaba uyushmasi Respublika Kengashi hamda boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkilotiga kamida ikki oy oldin taqdim qilish va ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan ishlarni amalga oshirish;

davlat organlari va tashkilotlari hamda davlat ulushi 50 foiz va undan yuqori bo'lgan xo'jalik jamiyatlarining inson resurslari bilan ishlashga mas'ul tarkibiy tuzilmalarining rahbar va xodimlarini har uch yilda kamida bir marta mehnat munosabatlarini tashkil etish bo'yicha malakasini oshirib borish;

xodimlarni, shu jumladan, ishga yangi qabul qilingan xodimlarni jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari va odob-axloq qoidalari bilan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan muddatlarda imzo qo'ydirib tanishtirish.

3.2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 136-moddasiga asosan xodim mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda Ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir.

3.3. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 129-moddasida belgilanganidan tashqari O'zbekiston Respublikasida belgilab qo'yilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga teng ish haqi o'rnatilgan lavozimlarga ishga kirayotgan hamda ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan shaxslarga ishga qabul qilish chog'ida sinov muddati belgilamaydi.

3.4. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 27-28-moddalariga binoan lavozimni egallash xodimdan muayyan mehnat vazifasini bajarishni talab etsa, lavozimga saylanish yoki lavozimni egallash uchun tanlovdan o'tish, lavozimga tayinlash, tasdiqlash natijasida mehnat shartnomasi asosidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar yuzaga kelgan deb hisoblaydi.

3.5. Ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishda kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligi olinishini ta'minlaydi.

3.6. Ish beruvchi texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan tashkilot xodimlarining soni yoki shtati o'zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi ko'rib chiqilayotganda ishda qoldirishga doir imtiyozli huquq mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlarga berilishini ta'minlaydi. Basharti xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega ekanligi aniqlansa, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasida belgilangan hamda pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh) xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladi.

3.7. Ish beruvchi tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariya, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek, yong'inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro'y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda o'z tashabbusi bilan xodimning roziligisiz uning vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishiga yoki o'tkazilishiga yo'l qo'yadi. Bunda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 458-moddasida belgilanganidan tashqari masofadan turib ishlash uchun o'zining texnik va tashkiliy imkoniyatlariga ega bo'lgan yoki 40 km dan ortiq masofadan qatnaydigan shaxslarga ustunlik beriladi.

3.8. Ish beruvchi tomonidan 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 belgilangan hollarda qanoatlantiriladi.

3.9. 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:

- a) ishlab chiqarish hajmining kutilmagan darajada oshishi;
- b) davlat ehtiyoji uchun shoshilinch buyurtmalar bo'lganida.

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

3.10. Ish beruvchi xodimlar soni qisqartirilayotganda qisqartirish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan o'rindoshlikni, vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini cheklash, bir necha kasbda ishlashni taqiqlash, fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha bajariladigan ishlarni jamoaning o'ziga berish, shuningdek, qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to'g'risida ogohlantirish olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida o'ziga qulay vaqtda boshqa ish qidirishi

uchun haftada 1 kun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish kabi choralarini ko'radi.

Ish vaqti va dam olish vaqti sohasida

3.11. Ish beruvchi xodimlar uchun besh kun ish va ikki kun (shanba va yakshanba) dam olish kundan iborat ish haftasini o'rnatadi.

Xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik bo'lishidan qat'i nazar haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

3.12. Ish beruvchi tomonidan mehnat jarayonida sog'ligiga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati o'rnatiladi. Korxonadagi bunday ishlarning ro'yxati va ularni bajarishda ish vaqtining muayyan muddati jamoa shartnomalarida belgilanadi.

3.13. Ish beruvchi barcha toifadagi xodimlarga davomiyligi yigirma bir kalendar kundan kam bo'lmagan har yilgi asosiy mehnat ta'tilini hamda mazkur Kelishuvga ko'ra jamoa shartnomalarida aks ettirgan holda *barcha xodimlarga* kamida 3 kalendar kun qo'shimcha ta'til beradi. Bunda jamoa shartnomalarida qo'shimcha ta'tillarning ko'proq miqdori belgilanishi mumkin, ammo kamaytirishga yo'l qo'yilmaydi.

3.14. Davlat fuqarolik xizmatchilariga davomiyligi o'ttiz kalendar kun bo'lgan har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi, bundan davlat fuqarolik xizmatchilarining ayrim toifalari uchun qonunda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilning uzoqroq davomiyligi belgilangan hollar mustasno.

3.15. Davlat fuqarolik xizmatchilari hisoblanmaydigan xodimlarga davomiyligi yigirma yetti kalendar kun bo'lgan har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi, bundan xodimlarning ayrim toifalari uchun qonunda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilning uzoqroq davomiyligi belgilangan hollar mustasno.

3.16. Ish beruvchi tizimidagi korxonalar va tashkilotlar xodimlariga 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'tilini taqdim etadi, bunda har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajini hisoblashda boshqa ish beruvchidagi yoki boshqa tarmoqdagi ish staji ham inobatga olinadi.

3.17. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 449-moddasiga asosan kasanachiga yigirma bir kundan kam bo'lmagan asosiy mehnat ta'tili beradi.

3.18. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 462-moddasiga asosan masofadan turib ishlovchi xodimning har yilgi mehnat ta‘tili davomiyligini mazkur Kelishuvning 3.14-3.15-bandlariga muvofiq belgilaydi.

3.19. Birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta‘tilidan foydalanish huquqi xodimda u ushbu ish beruvchida uzluksiz ishlagan olti oy o‘tganidan keyin yuzaga keladi. Ish beruvchi tomonidan O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 227-moddasida belgilanganidan tashqari ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan yoki 18 yoshga to‘lmagan farzandlari og‘ir kasal bo‘lgan xodimlarga olti oy o‘tguniga qadar ham mehnat ta‘tili beriladi.

3.20. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 229-moddasida belgilanganidan tashqari xodimning o‘zi yoki uning farzandlarining to‘y marosimlari o‘tkazilishi belgilangan xodimlar har yilgi mehnat ta‘tilini uzaytirishi yoki uni boshqa muddatga ko‘chirishi mumkin.

3.21. Ish beruvchi birinchi bor nikohdan o‘tayotgan xodimlarga, farzandlarining to‘yi bo‘layotgan xodimlarga, yaqin qarindoshlari (otasi, onasi, turmush o‘rtog‘i, farzandi, aka-uka va opa-singillari, qaynona, qaynotasi) vafot etgan xodimlarga o‘rtacha ish haqi saqlangan holda – 3 kun, bolaning tug‘ilishi munosabati bilan uning otasiga – 2 kun, farzandi 1-sinfga borganda – 1 kun, O‘zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qaroriga asosan qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etilgan profilaktik emlanganda – 1 kun ijtimoiy ta‘til beradi. Bunda jamoa shartnomalarida ijtimoiy ta‘tillarning ko‘proq miqdori belgilanishi mumkin, ammo kamaytirishga yo‘l qo‘yilmaydi. Ijtimoiy ta‘tillar berish tartiblari jamoa shartnomalarida aks ettiriladi.

3.22. Ish beruvchi mehnat sharoiti noqulay va o‘ziga xos bo‘lgan ishlar uchun ish o‘rinlarini attestatsiyadan o‘tkazish natijalariga asosan xodimlarga yillik qo‘shimcha ta‘tillarni beradi. Ularning aniq muddati va qo‘shimcha ta‘til taqdim etiladigan lavozimlar ro‘yxatini hamda Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Tuman koeffitsiyentlari, shuningdek, yillik qo‘shimcha ta‘tilning eng kam muddati qo‘llaniladigan tabiiy-iqlim sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylar ro‘yxati”da ko‘rsatilmagan tabiiy-iqlim sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan ayrim joylarda ishlaganligi uchun ustamalar va qo‘shimcha ta‘tillar berish tartibini jamoa shartnomalarida belgilaydi.

3.23. Ish beruvchi xodimga kelishuvga ko‘ra ish haqi qisman saqlanadigan ta‘til berishi 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.

Ishlab chiqarishning uzrli sabablariga (gaz, elektr energiyasi resurslaridan Hukumatning tegishli topshirig'iga asosan uzib qo'yilgan hollarda) ko'ra Ish beruvchi xodimlarga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berishi mumkin, bunda ta'til uchun lavozim maoshining 70% gacha miqdorda, ammo mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 2 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lanadi.

Ish beruvchi xodimning iltimosiga ko'ra pandemiya bilan bog'liq karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda, unga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berishi mumkin.

3.24. Ish beruvchi va xodim kelishuviga ko'ra homilador, 16 yoshgacha yosh (18 yoshgacha nogironligi bo'lgan bola) farzandi bor yolg'iz ayollarga hamda tibbiy xulosaga ko'ra kasal oila a'zosini parvarish qilayotgan xodimlarga qisqartirilgan ish kuni yoki ish haftasini belgilaydi.

3.25. Ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan ishga qabul qilish chog'ida ham, keyinchalik ham to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilab qo'yilishi mumkin.

Ish beruvchi ishni ta'lim bilan qo'shib olib borayotgan xodimlar yoki betob oila a'zosini parvarish qilish ehtiyoji bor xodimlarga, ularning iltimosiga ko'ra to'liqsiz ish vaqtini belgilab qo'yishi shart. To'liqsiz ish vaqtida bo'lgan xodimga ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq to'lanadi. To'liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta'tilining muddatini, mehnat stajini hisoblashni hamda boshqa mehnat huquqlarini biron bir tarzda cheklashga asos bo'lmaydi.

3.26. Ish beruvchi xodimning yozma arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmaydigan ta'til berishi mumkin, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi, lekin u o'n ikki oylik davr mobaynida jami uch oydan ortiq bo'lmasligi kerak. Bunda, xodimning iltimosiga ko'ra beriladigan, ish yili davomida to'rt haftadan oshmaydigan ish haqi saqlanmaydigan ta'tillar vaqti 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 kiradi.

3.27. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 242-moddasida belgilangan holatlarda xodimlarning xohishiga ko'ra ish haqi saqlanmaydigan ta'tilni majburiy tartibda beradi.

3.28. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 228-moddasida belgilanganidan tashqari betob oila a'zosini parvarishlayotganlarga, ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga ta'tilni ularning xohishiga ko'ra yozgi yoki ular uchun qulay bo'lgan boshqa vaqtda berishi kerak.

3.29. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasiga binoan yillik asosiy ta'til 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 berilgan ish haqi qisman saqlanadigan ta'til vaqti.

3.30. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi 467-moddasiga asosan vaxta davomiyligini bir oy etib belgilaydi, ammo yuqumli kasalliklar tufayli joriy qilingan karantin vaqtida, shuningdek, ob-havoning anomal o'zgarishi yoki tabiiy ofat oqibatida tog'li hududlardagi ish joyiga yetib borish imkoni bo'lmaganda vaxta davomiyligini uch oyga qadar uzaytirishi mumkin.

3.31. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida belgilanganidek xodimga dam olish uchun emas, balki boshqa maqsadlarda beriladigan vaqt, shuningdek, xodimning mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etish bo'yicha quyidagi davrlarni dam olish vaqtiga kiritmaydi:

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

b) davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

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

d) yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo'llanmalar olish;

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

Shuningdek, xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan xodimlar gimnastikasi uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi.

Mehnatga haq to'lash, daromadlar va xodimlarning turmush darajasi sohasida

3.32. Ish beruvchi mazkur Kelishuvning amal qilish davrida xodimlarning real ish haqi va daromadlarini oshirish, shuningdek, mehnat haqi ulushini 60 foizdan kam bo'lmagan miqdorda saqlab turish uchun aniq choralar ko'radi hamda xodimlarga ish haqi miqdorini (lavozim maoshi) narxlarning o'zgarishi, inflyatsiya darajasini hisobga olgan holda belgilaydi va ko'paytiradi.

3.33. Ish beruvchi boshqaruv apparati xodimlari sonining qisqartirilishi va bo'sh ish o'rinlarining mavjudligi sababli shakllangan mehnatga haq to'lash jang'armasi mablag'larini xodimlarni moddiy rag'batlantirish uchun yo'naltiradi.

3.34. Ish beruvchi mehnatga haq to'lashning tizimini tartibga soladi va ish haqidan qonunchilikda ko'zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo'l qo'ymaydi.

3.35. Ish beruvchi xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to'lashda tenglik prinsipiga amal qiladi va bu prinsipni jamoa shartnomalarida aks ettiradi.

3.36. Ish beruvchi xodimlarga ish haqi hisoblashni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasini qarori bilan tasdiqlagan Yagona tarif setkasi bo'yicha amalga oshiradi. Tizimda ish haqi hisoblashda boshqa tarif setkasi qo'llanilayotgan bo'lsa, uning koeffitsiyentlari respublikada o'rnatilgan yagona tarif setkasi koeffitsiyentlaridan kam bo'lmasligi va kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilishini ta'minlaydi.

Xo'jalik hisobidagi tashkilotlarda xodimlar mehnatiga haq to'lashni tashkil etish uchun asos sifatida Yagona tarif setkasining oshirilgan tarif koeffitsiyentlarini belgilash mumkin hamda bu normalar jamoa shartnomalarida aks ettiriladi.

3.37. Ish beruvchi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha ishchilarning tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsiyentlarini qo'llash tartibi va ularning miqdorlari to'g'risidagi nizom hamda 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 nizomga muvofiq amalga oshirilishini ta'minlaydi.

3.38. Ish beruvchi ko'chma va qatnash tusidagi ishlar uchun ustamalar belgilanadigan xodimlar kasblari va lavozimlari ro'yxati, ustamalar miqdorini kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda jamoa shartnomalarida belgilaydi.

3.39. Ish beruvchi tizimidagi korxonalar va tashkilotlar xodimlarining yillik (yarim yillik) hosil bo'lgan o'rtacha ish haqi miqdorida kafolatlangan asosiy qism 60 foizdan kam bo'lmasligini hamda mehnatga haq to'lash fondining (jamg'armasi) kafolatlangan asosiy qismi ham shunga nisbatdan kam bo'lmasligini ta'minlaydi.

3.40. 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 Vazirlik markaziy apparati va idoraviy mansub tashkilotlari (davlat boshqaruvi organlari) xodimlariga Davlat byudjeti hisobidan ko'p yillik mehnati uchun rag'batlantirish koeffitsiyentini hisobga olgan holda lavozim maoshiga belgilangan koeffitsiyentlarda quyidagi hajmlarda har oyda qo'shimcha pul to'lanadi:

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

Bunda, ko'p yillik mehnati uchun rag'batlantirish huquqini beruvchi ish stajini hisoblash tartibi jamoa shartnomasida belgilanadi.

3.41. Ish beruvchi xodimlarni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 208-moddasida belgilangan bayramlar hamda kasb bayramlari va "O'zbekiston

kasaba uyushmalari kuni” bayramlari munosabati bilan rag‘batlantiruvchi koeffitsiyentni inobatga olgan holda moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, lavozim maoshining bir barobarigacha miqdorida mukofotlaydi.

3.42. Ish beruvchi tomonidan tizim tashkilotlari xodimlarini qo‘shimcha moddiy rag‘batlantirish O‘zbekiston Respublikasi Transport vazirligi huzuridagi Transport va logistikani rivojlantirish jamg‘armasi hisobidan ish haqi fondiga nisbatan 200 foizgacha miqdorda amalga oshiriladi.

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

3.44. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 262, 263-moddalariga asosan ish vaqtidan tashqari ish, dam olish va bayram kunlarida ishlagan ish uchun xodimlar mehnatiga kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi.

Jamoa shartnomasida, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishuvga ko‘ra qabul qilingan ichki hujjatda, mehnat shartnomasida dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun qo‘shimcha to‘lovlarning yuqoriroq miqdorlari nazarda tutilishi mumkin.

3.45. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 266-moddasida belgilangan tartibda Ish beruvchining aybi bilan bekor turib qolingan vaqt uchun (iqtisodiy, texnologik, texnik yoki tashkiliy sabablarga ko‘ra ishni vaqtincha to‘xtatib turish) xodimning o‘rtacha ish haqi miqdorida haq to‘lanadi.

Ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolingan vaqt uchun bekor turib qolingan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (maoshining) kamida uchdan ikki qismi miqdorida haq to‘lanadi.

3.46. Ish beruvchi xodimlarga 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 to‘lovlarni amalga oshirishi mumkin.

3.47. 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‘lovlarini jamoa shartnomalari, shuningdek, mehnat shartnomalarida belgilangan shartlar va tartibda qoplaydi.

3.48. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 173-moddasiga asosan jamoa shartnomalarida ishdan bo‘shatish nafaqasining oshirilgan miqdorlari belgilanishi mumkin, shuningdek, ish stajini hisoblash tartibi aks ettiriladi.

3.49. Ish beruvchi tomonidan mehnatga haq to‘lash tizimlari kasaba uyushmasi qo‘mitalari bilan kelishuvga binoan belgilanadi hamda mehnatga haq to‘lashning

tarif tizimidan tarifsiz tizimlariga o'tish tegishli tarmoq kasaba uyushmasi Respublika kengashi yoki uning bo'linmasi bilan oldindan kelishib olinishi hamda xodimlarning eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarini (KPI) baholashga boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkiloti saylanma organi vakillari jalb etilishi ta'minlanadi.

3.50. Ish beruvchining O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha xodimning vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishini yoki o'tkazilishini amalga oshirish imkoni bo'lmasa yoxud xodimga 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 75 (yetmish besh) foizi miqdorida haq to'lanadi.

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

3.52. Ish beruvchi jamoa shartnomalarida xodimlarni yuqori ish ko'rsatkichlari va yubiley sanalari munosabati bilan taqdirlash choralarini belgilaydi.

3.53. Ish beruvchi xodim davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotganda o'rtacha ish haqining saqlanishini kafolatlaydi.

3.54. Xodimlarga ish haqi to'lash muddatlari jamoa shartnomalarida yoki ichki hujjatlarda ko'rsatilgan muddatlarda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo'lishi mumkin emas. Xodimlarga har oyda hisoblangan ish haqi va majburiy ushlab qolinadigan to'lovlar to'g'risida yozma shaklda xabar berilishi ta'minlanadi.

Ish haqini va boshqa to'lovlarni to'lash muddati buzilganda, ularning 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 stavkasining 10 foizidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga to'lanishini Ish beruvchi ta'minlaydi.

3.55. 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) 30 % dan kam bo'lmasligi kerak.

Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasida

3.56. Taraflar mehnat jarayonida insonning xavfsizligi, hayoti va sog'ligi, ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga doir huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika, rehabilitatsiya tadbirlari hamda

vositalari tizimini yaratishga doir javobgarligini tan olib, mehnat muhofazasi va xavfsizligining ustuvor yo'nalishlaridan biri deb hisoblagan holda tizim Ish beruvchilari o'z zimmasiga quyidagi majburiyatlarni oladi:

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 21-iyulidagi 454-sonli qarori bilan tasdiqlangan Mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimi to'g'risidagi namunaviy nizomga asosan tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini rejalashtirish, faoliyat ko'rsatishni tashkil etish, ichki auditni o'tkazish va takomillashtirish tartibi asosida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi talablarini samarali bajarish kasbga oid xavf-xatarni baholash va boshqarishni ta'minlaydi.

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-dekabrda 819-sonli qarori bilan tasdiqlangan Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish ishlarini hamda mehnatni muhofaza qilish xizmati faoliyatini tashkil etish tartibi to'g'risidagi nizomga muvofiq mehnat muhofazasi ishlarini tashkil qiladi hamda mehnatni muhofaza qilish faoliyatini tashkil etadi.

- Vazirlik tizimidagi har bir tashkilot va muassasalarda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-dekabrda 819-sonli qarori bilan tasdiqlangan Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqdan o'tkazish, o'qitish va bilimlarni tekshirish, malaka oshirish hamda qayta tayyorlash to'g'risidagi nizom talablari asosida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tayinlangan mas'ul shaxslarni hamda xodimlarni o'qitish, malakasini oshirishni hamda yo'l-yo'riqlar berilishini ta'minlaydi.

- Vazirlik tizimidagi har bir tashkilot va muassasalarda jamoa shartnomalarini tuzishda amaldagi qonunlarga muvofiq mehnat muhofazasi tadbirlari uchun zarur bo'lgan miqdorlarda mablag' ajratilishini ta'minlaydi.

- Xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 24-iyundagi 177-sonli qarori bilan tasdiqlangan Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish qoidalari talablariga muvofiq holda sug'urta qilishni ta'minlaydi.

- Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlarni belgilangan normalar bo'yicha sut (shunga teng bo'lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan bepul ta'minlash choralari ko'radi (MK 363-moddasi).

- O'zbekiston Respublikasi Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi Qonunning 33-moddasiga va Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil

shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to'lash qoidalari"ga asosan bir martalik nafaqa to'laydi.

- Xodimning sog'lig'iga yetkazilgan zararning o'rnini qoplash uchun jabrlanuvchining mehnatda mayib bo'lishiga qadar bo'lgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan jabrlanuvchi tomonidan kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotish darajasiga muvofiq bo'lgan foizlardagi har oylik to'lov, xodimning sog'lig'i shikastlanishidan kelib chiqqan qo'shimcha xarajatlarni (agar u davolanish, protez qo'ydirish va tibbiy hamda ijtimoiy yordamning boshqa turlariga muhtoj deb topilgan bo'lsa, ushbu tadbirlar bilan bog'liq xarajatlar, shuningdek jabrlanuvchining qayta tayyorgarligi va tibbiy xulosaga muvofiq ishga joylashishi uchun xarajatlar va boshqa xarajatlar) kompensatsiya qiladi.

- Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi oqibatida xodim vafot etgan taqdirda, zararning o'rni qoplanishi huquqiga ega bo'lgan shaxslarga boquvchining vafoti bilan bog'liq holda yetkazilgan zararning o'rnini qoplash uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda har oylik to'lovlarni, shuningdek vafot etgan xodimning o'rtacha yillik ish haqining olti baravaridan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'lashni va dafn etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarini ham o'z zimmasiga oladi.

- Mehnat kodeksining 360-moddasi talablari, "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 24-moddasi talablari asosida hamda Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilangan tartibda xodimlarni dastlabki tarzda va keyinchalik vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan bepul o'tkazishni tashkil qiladi va bunda xodimning chiqimdor bo'lmasligini ta'minlaydi.

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabridagi 263-sonli "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish to'g'risida"gi qaroriga muvofiq ish joylarining 5 yilda bir marotaba attestatsiyadan o'tkazilishini ta'minlaydi.

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-dekabrda 819-sonli qarori bilan tasdiqlangan Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil to'g'risidagi nizom asosida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha vakolatli vakillarni saylash, o'qitish va ularni malakasini doimiy ravishda oshirib borish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarida ularning o'z faoliyatlarini samarali amalga oshirishi uchun qulay sharoitlar yaratadi hamda rag'batlantiradi.

- O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 04.04.2017-yildagi 6-44"s"-sonli qarori bilan tasdiqlangan tavsiyalarga ko'ra mehnat muhofazasi bo'yicha bitim tuzish va uni moliyalashtirish choralari ko'radi.

- Yangi obyektlarni va texnik vositalarni sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiyalar tarkibiga Respublika Kengashi bosh mehnat texnik

inspektori yoki Respublika Kengashining hududlar bo'yicha mehnat texnik inspektorlari kiritilishini ta'minlaydi.

- Xodimlar soni ellik kishi 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 bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimini joriy etadi.

3.57. Ish beruvchi korxonada va tashkilotlar hududida yoki ularning tashqarisida, shuningdek, ish beruvchi bergan transportda ishga kelish yoki ishdan ketish vaqtida xodimning sog'ligiga mehnat jarohati bilan yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgar bo'ladi.

3.58. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-dekabrda 819-son qarorining 3-ilovasi Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish to'g'risida nizom asosida yo'riqnomalar tashkilotning bo'lim va boshqa tarkibiy bo'linmalarining rahbarlari tomonidan davlat tilida ishlab chiqiladi hamda yo'riqnomalar yo'riqnomani ishlab chiqqan bo'linma va bo'lim rahbari tomonidan tekshiriladi va qayta ko'rib chiqiladi.

Yo'riqnomalarni o'z vaqtida tekshirish va qayta ko'rib chiqish uchun tegishli ravishda korxonada va tashkilot hamda yo'riqnomani ishlab chiqqan bo'linma rahbarlari javobgardir.

Ish beruvchi korxonada va tashkilotlarni mazkur hujjatlar bilan ta'minlash va joylarda ularga rioya qilinishini nazorat qilib borish majburiyatini oladi.

3.59. Taraflar ish o'rinlarining avtomatlashtirilishi, mehnat jarayonida sun'iy intellektdan foydalanish natijasida ish o'rinlari yo'qotilishi sababli yangi ish o'rinlarini xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratgan holda tashkil etish choralarini ko'radi.

3.60. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi masalalarining muhim o'rin tutishi haqida jamoat fikrini shakllantirish bo'yicha ommaviy axborot vositalari, qo'mita veb-sayti va gazetalar orqali keng targ'ibot ishlarini olib boradi.

Xodimlarning ijtimoiy kafolatlari va ularni ijtimoiy himoya etish sohasida

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

- a) xodimning 50, 60 yoshga to'lishi — ikki lavozim maoshigacha;
- b) xodimning mehnat pensiyasiga chiqishi — ikki lavozim maoshigacha;
- c) xodimning, shuningdek, uning bolalarining turmush qurishi — bazaviy hisoblash miqdorining o'n baravarigacha;
- d) moddiy yordam — yiliga bir lavozim maoshi;

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

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

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

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

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

Bunda jamoa shartnomalarida ushbu miqdorlarga nisbatan ko'proq miqdor belgilanishi mumkin, ammo kamaytirishga yo'l qo'yilmaydi.

3.62. Jamoa shartnomalarida quyidagi choralarini belgilaydi:

a) ishdagi muvaffaqiyati uchun taqdirlashlar turlari, ularning qo'llash tartibi, imtiyoz va kafolatlarni taqdim etish tartibini;

b) kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalar, ishlamayotgan pensionerlar hamda yolg'iz keksalarni qo'llab-quvvatlash choralarini;

v) xodimning ish vaqtida ovqatlanish sarf-xarajatlarini kamida bazaviy hisoblash miqdorining 2 barobari hamda shahar yo'lovchi transportida (taksidan tashqari) yurish sarf-xarajatlarini bazaviy hisoblash miqdorining 1 barobari miqdorida qisman qoplash tartibini;

g) madaniyat, dam olish va sport maskanlarni xo'jalik xarajatlarini Ish beruvchi hisobidan moliyalashtirish tartibini;

d) homilador ayollar, 18 yoshga to'lmagan yoki ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv muassasalarida ta'lim olayotgan xodimlar uchun ijtimoiy qo'llab-quvvatlash choralarini.

Bunda jamoa shartnomalarida ushbu miqdorlarga nisbatan ko'proq miqdor belgilanishi mumkin, ammo kamaytirishga yo'l qo'yilmaydi.

3.63. Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, Chernobil AESdagi halokatni bartaraf qilishda qatnashgan xodimlarga har yili sog'ligini tiklash uchun korxonada o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining uch barobari miqdorigacha moddiy yordam ko'rsatishi mumkin.

3.64. Ish beruvchi mehnatga vaqtincha qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqalarni Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 31-maydagi 314-sonli qarori bilan tasdiqlangan Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik, homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqalarni hamda yangi tug'ilgan bolani farzandlikka olgan yoki unga vasiy qilib belgilangan xodimga nafaqani tayinlash hamda to'lash tartibi to'g'risidagi nizomga muvofiq to'laydi. Nafaqa mehnatga layoqatsizlik varaqasi taqdim etilgandan kundan boshlab yetti kalendar kun ichida to'lanadi.

3.65. Ish beruvchi ishlovchi ayollarga homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqalar to'lanishini ta'minlaydi hamda ikki yoshgacha bo'lgan farzandini parvarish qilayotgan onalarga moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, nafaqa pulini korxonaga hisobidan to'lashi mumkin va buning tartibini jamoa shartnomalarida belgilaydi. Bundan nobyudjet tashkilotlar mustasno, ushbu tashkilotlar nafaqa pulini qonunchilikda belgilangan tartibda to'laydi.

3.66. Ish beruvchi xodimlarga mamlakatimizda ishlab chiqarilgan, uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish, shuningdek, uy-joy qurish uchun foizsiz uzoq muddatli ssudalar beradi va ssudalar berish tartibini jamoa shartnomalarida aks ettiradi.

3.67. Ish beruvchi o'quv yili arafasida korxonalaridagi kam ta'minlangan, boquvchisini yo'qotgan oilalar farzandlari uchun darsliklar, o'quv qurollari xarid qilish xarajatlarini jamoa shartnomalarida belgilaydi va belgilangan tartibda qoplaydi.

3.68. Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, farzandlari 2 va 3 yoshga to'lgunga qadar ta'tilda bo'lgan onalarga bayramlar arafasida kamida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1 barobari miqdorida moddiy yordam ko'rsatishi mumkin. Bunda jamoa shartnomalarida ushbu miqdorlarga nisbatan ko'proq miqdor belgilanishi mumkin, ammo kamaytirishga yo'l qo'yilmaydi.

3.69. Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, kam ta'minlangan oilalarning farzandlari uchun bolalar sog'lomlashtirish oromgohlariga yo'llanmalar qiymatini qoplaydi va qoplash tartibini jamoa shartnomalarida belgilaydi.

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

3.70. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan mehnat jamoalarida madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya-sport tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamjolariga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga chiptalar va istirohat bog'lariga taklifnomalar, xodimlar farzandlari uchun Yangi yil sovg'alarini xarid qilish, moddiy yordam ko'rsatish, rag'batlantirish uchun Vazirlik va uning hududiy

bo‘linmalari hamda idoraviy mansub tashkilotlari xodimlari ish haqi fondining 1 % foizi miqdoridagi mablag‘ni har oyda (har chorakda) kasaba uyushmasi hisob raqamiga o‘tkazadi.

Bunda jamoa shartnomalarida yuqoridagi maqsadlar uchun ko‘proq miqdori belgilanishi mumkin, ammo kamaytirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

3.71. Ish beruvchi xodimlarga jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullanishlari uchun yetarli sharoitlar yaratib beradi (sport maydonchalari tashkil etish, maxsus sport xonalarini ajratish), turli sport seksiyalari va to‘garaklariga jalb etadi, mehnat jamoalarida xodimlar gimnastikasini joriy etadi hamda jismoniy tarbiya jamoalari faoliyatini yo‘lga qo‘yadi va sport bilan shug‘ullanishiga sharoit yaratadi.

3.72. Ish beruvchi xodimlar uchun doimiy ravishda ma‘naviyat-ma‘rifat soatlarini o‘tkazadi, bunda imkoniyat darajasida respublikadagi taniqli adabiyot va san‘at ustalari, olimlar va davlat arboblari bilan davra suhbatlari va uchrashuvlar tashkillashtiradi.

3.73. Ish beruvchi sog‘lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida tizimdagi mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan bir nafar xodimga “Sport targ‘ibotchisi” qo‘shimcha vazifasini yuklash va uning lavozim maoshiga 20 foiz ustama to‘lashni tashkillashtiradi.

3.74. Ish beruvchi “O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!” dasturi doirasidagi sayohatlari uchun xodimlarga shart-sharoitlar yaratib berish choralarini ko‘radi.

3.76. Ish beruvchi xodimlarga davolanish muassasalari, dam olish maskanlari, sanatoriylar, pansionatlar, turizm bazalari va bolalarni sog‘lomlashtirish muassasalariga yo‘llanmalar qiymatining 50 foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorida bir yilda bir martalik kompensatsiya to‘lovini qoplab beradi.

3.76. Taraflar moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, quyidagilarni qoplaydi:

ko‘p yillar davomida tizimda faoliyat yuritgan yakka yolg‘iz keksalarga, nogironlarga va pensionerlarga sog‘lomlashtirish muassasalariga bepul yo‘llanmalar ajratish;

xodimlarning arizasiga asosan ularning oila a‘zolarini davolanish muassasalari, dam olish maskanlari, sanatoriylar, pansionatlar, turizm bazalari va bolalarni sog‘lomlashtirish muassasalariga yo‘llanmalar qiymatini qoplash.

Ayollar va yoshlar uchun qo‘shimcha kafolatlar sohasida

3.77. Ish beruvchi jamoa shartnomalarida ayollar va yoshlarga imtiyozlar berish, ular uchun ma‘naviy va moddiy qo‘llab-quvvatlash choralarini qo‘llash masalalarini nazarda tutadi, shu jumladan:

- homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari kunini uzaytirish;

- bolali ayollarga moddiy yordam ko'rsatish va qisqartirilgan ish vaqtini o'rnatish;

- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga mehnat munosabatlari sohasida qo'shimcha imtiyozlar o'rnatish;

- xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash;

- xotin-qizlar uchun sayohatlarini tashkil etib borish.

3.78. Ish beruvchi yoshlarning xorijiy til, kompyuter savodxonligi hamda zamonaviy bilimlarni mukammal egallashlariga turli xil o'quvlar o'tkazish orqali ko'maklashish, ular orasidan salohiyatli yoshlarni tanlab olgan holda kadrlar zaxirasini shakllantirish choralarini ko'radi.

3.79. Ish beruvchi teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash prinsipiga amal qilib mehnatga haq to'laydi.

3.80. Ish beruvchilar oliy va professional ta'lim muassasalari bitiruvchilari va amaliyot o'tovchi talabalarning malakasini va ish tajribasini oshirish maqsadida korxonadagi yuqori malakaga ega bo'lgan mutaxassislarni ustoz sifatida birlashtirish choralarini ko'radi.

3.81. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 368-moddasiga asosan murabbiylikni amalga oshirish tartibi jamoa shartnomasi va mehnat shartnomasida belgilanadi.

3.82. Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, korxonaga yangi ishga joylashgan oliy o'quv yurti yoki professional ta'lim muassasalari bitiruvchilarga mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 3 barobarigacha bir yo'la beriladigan moddiy yordam berishi mumkin.

Kasaba uyushmasi faoliyatini kafolatlash sohasida

3.83. Ish beruvchi tarkibidagi korxonalar rahbarlari kasaba uyushmasi faoliyatini kafolatlash maqsadida quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

- Kasaba uyushmasi qo'mitasi korxonada xodimlarining yagona vakillik organi ekanligini tan olib, faoliyatiga ko'maklashish;

- O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga asosan saylanma kasaba uyushmasi xodimlarining mehnat huquqlari himoyasini kafolatlash;

- kasaba uyushmasi organlariga saylangan xodimlarga (qo'mita a'zolariga) korxonada xodimi sifatida jazo tayinlashda shu organning oldindan roziligini olmasdan, o'z navbatida, qo'mita raisiga esa tegishli kasaba uyushmasi bo'linmasining yoki birlashtirishining oldindan roziligini olmasdan turib intizomiy jazo tayinlashiga yo'l qo'ymaslik;

- kasaba uyushmasi organlariga saylangan xodimlarga (qo'mita a'zolariga) ularning saylov vakolatlari tugaganidan so'ng 2 yil ichida ish beruvchining

tashabbusi bilan Kasaba uyushmasining tegishli bo'linmasi oldindan roziligini olmasdan turib, bekor qilishga yo'l qo'ymaslik;

- xodimlar tomonidan ixtiyoriy arizalari asosida hisoblangan ish haqi va unga tenglashtirilgan to'lovlardan 1 foiz kasaba uyushmasining a'zolik badallarini tashkilot buxgalteriyasi orqali ushlab qolib, ularni o'z vaqtida va to'liq miqdorda kasaba uyushmasi qo'mitasining hisob raqamiga o'tkazish;

- kasaba uyushmasi qo'mitasiga korxonaning moliyaviy-iqtisodiy ahvoli, ish haqidan qarzdorlik miqdori, ishchilarning soni, o'rtacha ish haqi, mehnat muhofazasi to'g'risidagi va T-1, 1-JSh statistik hisobotlarini, jamoa shartnomasi va mazkur Kelishuv bajarilishiga doir ma'lumotlarni taqdim etish;

- asosiy ishdan ozod etilmagan kasaba uyushmasi qo'mitasi a'zolariga mehnat jamoasi manfaatini ko'zlab jamoat ishlarini bajarishga, shuningdek, kasaba uyushmasi o'quvida qatnashishida o'rtacha ish haqi saqlangan holda bo'sh vaqt berish hamda kasaba uyushmasi qo'mitasi raisiga 20%dan 30%gacha miqdorda ustama belgilash mumkin;

- kasaba uyushmasi qo'mitasining takliflarini o'z vaqtida ko'rib chiqish va unga qabul qilingan qarorlar haqida yozma shaklda, sabablarini ko'rsatgan holda xabar qilish;

- asosiy ishdan ozod qilingan kasaba uyushmasi qo'mitasi raisiga tashkilot rahbari o'rinbosarining ish haqi miqdorida lavozim maoshi belgilash, kasaba uyushmasi qo'mitasi bosh hisobchisiga tashkilot bosh hisobchisining ish haqi miqdorida lavozim maoshi belgilash, bunda a'zolik badallaridan yetmagan qismini Ish beruvchi hisobidan qoplash;

- Kasaba uyushmasi qo'mitasi faoliyatini amalga oshirish uchun xizmat xonasi, mebel, transport, aloqa vositalari, kanselyariya mollari, ishlarida zarur bo'ladigan axborot vositalari bilan bepul ta'minlash;

- Vazirlik kasaba uyushmasi qo'mitasining shtatdagi xodimlariga jamoa shartnomasida vazirlik markaziy apparati xodimlari uchun belgilangan imtiyoz va kafolatlar (oylik, choraklik va bayram mukofotlari, ustamalar, oziq-ovqat va yo'l kira xarajatlari) taqdim etish, shuningdek, boshqa qo'shimcha to'lovlarni ham taqdim etish mumkin;

- Kasaba uyushmasi qo'mitasi a'zolariga kasaba uyushmasi yuqori organlari tomonidan chaqiriladigan Qurultoy, Plenum va Rayosat majlislarida, turli komissiyalar ishida, o'quv seminarlarida qatnashish va boshqa mehnat jamoasi manfaatlarini ifoda etish bo'yicha vazifalarni ado etish uchun zarur hollarda xizmat safari xarajatlarini (kundalik xarajatlar, transport vositalari va turar joy bilan bog'liq xarajatlar) tashkilot hisobidan qoplash.

IV. KASABA UYUSHMASI MAJBURIYATLARI

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

4.2. Kasaba uyushmasi mehnat va ishlab chiqarish intizomi bajarilishi, ichki mehnat tartibi talablariga rioya qilinishi, ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yechilishi, xodimlarga sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishi va korxonada normal psixologik holat tashkil etilishiga ko‘maklashadi.

4.3. Kasaba uyushmasi qonunchilikda belgilangan tartibda xodimlarning manfaatlariga taalluqli me‘yoriy normativ hujjatlarning bajarilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi hamda quyidagilar ustidan jamoatchilik nazoratini kuchaytiradi:

- ish beruvchilarning fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish tizimi bilan to‘liq qamrab olinishi;
- korxonada, tashkilot va muassasalarda mehnat muhofazasi bo‘yicha tadbirlarning moliyalashtirilishi;
- ish o‘rinlarining mehnat sharoitlari va uskunalarning shikast yetkazishi mumkinligi bo‘yicha attestatsiyadan o‘tkazilishi;
- tashkilotlar rahbarlaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi, shuningdek, ishlab chiqarishdagi boshqa barcha baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklariga doir axborot olish;
- mehnat muhofazasi ahvolini o‘rganish, ish beruvchilarning mehnat muhofazasi bo‘yicha jamoa shartnomalarida ko‘zda tutilgan majburiyatlarning bajarilishini nazorat qilish;
- ishlab chiqarish obyektlari va ishlab chiqarish vositalarini sinash va foydalanish uchun qabul qilish komissiyalari ishida hamda tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi majlislarida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etish;
- ishlab chiqarishda mehnat muhofazasi talablarining buzilishi va baxtsiz hodisalarni yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to‘g‘risida tegishli organlarga murojaat qilish.

4.4. Kasaba uyushmasi tashkilotlarda kasaba uyushmalari tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to‘lanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazorati o‘rnatilishini ta‘minlaydi.

4.5. Kasaba uyushmasi o‘z a‘zolari uchun korxonalarda ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy masalalar bo‘yicha bepul maslahatxonalarini tashkil etadi. Yangi ishga qabul qilingan xodimlar bilan mehnat qonunchiligi, bu borada ularning huquq va

majburiyatlari, kasaba uyushmalariga a'zolik afzalliklari bo'yicha tushuntirish ishlarini olib boradi.

4.6. Kasaba uyushmasi tashkilotlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirish hamda bajarilishi ustidan nazorat o'rnatadi.

4.7. Kasaba uyushmasi mehnat shartnomasini Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga rozilik so'rab kiritilgan taqdimnomasini kasaba uyushmasi qo'mitasida O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Ijroiya qo'mitasining qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushmasi qo'mitasi organida ish beruvchining taqdimnomasini ko'rib chiqish tartibi" asosida o'z vaqtida ko'rib chiqilishini ta'minlaydi.

4.8. Kasaba uyushmasi xodimlarning mehnat sharoitlariga taalluqli me'yoriy lokal hujjatlarni ishlab chiqishda faol qatnashadi.

4.9. Kasaba uyushmasi xodimlarda sog'lom turmush tarzini shakllantirish, sog'liqlarini mustahkamlash, jismoniy tarbiya va sport bilan faol shug'ullanishlari maqsadida sportning har xil turlari bo'yicha musobaqalar o'tkazadi. Tarmoq terma jamoalarining Respublika birinchiliklari va musobaqalarida qatnashish choralari ko'radi.

4.10. Kasaba uyushmasi mehnat muhofazasi bo'yicha komissiyalar tuzadi va ularning faoliyati ustidan nazorat o'rnatadi.

4.11. Kasaba uyushmasi xodimlarining malakalarini oshirish maqsadida mehnat qonunchiligi, ijtimoiy va huquqiy himoyasi, mehnat muhofazasi bo'yicha o'quv seminarlarni tashkil qiladi va o'tkazadi.

4.12. Kasaba uyushmasi korxonalarda amaliyot o'tuvchi oliy va professional ta'lim muassasalari talabalari yoki yangi ishga joylashgan ta'lim muassasalari bitiruvchilarga moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib bir martalik moddiy yordam ko'rsatishi mumkin.

4.13. Kasaba uyushmasi ish haqi o'z vaqtida to'lanishi, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori standartlariga rioya etilishi, eng kam mehnat haqi Yagona tarif setkasining birinchi razryadi stavkasidan kam bo'lmasligi ustidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

4.14. Kasaba uyushmasi xodimlarning mehnat malaka darajasini hamda mehnat sharoitlarini hisobga olgan holda ish haqi to'lanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazoratini o'rnatadi.

4.15. Kasaba uyushmasi Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi nizolarni sudgacha hal qilishda kasaba uyushmalarining yarashtiruvchi, murosaga keltiruvchi bo'g'in sifatidagi faolligini oshirish bo'yicha amaliy chora-tadbirlar ko'radi.

4.16. O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va Respublika Kengashi tomonidan beriladigan barcha imtiyozlardan foydalanish, tashkil etilayotgan sport,

madaniy-ma'rifiy tadbirlarda Vazirlik xodimlarini taklif etish bo'yicha jamoatchilikda targ'ibot ishlarini olib boradi.

Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasida

Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasini ustuvor yo'nalishlardan biri deb e'tirof etgan holda, Kasaba uyushmasi quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

mehnat muhofazasiga oid me'yoriy-huquqiy hujjatlarni ekspertizadan o'tkazish;

➤ Kasaba uyushmasi a'zolariga mehnat muhofazasi bo'yicha bepul huquqiy yordam ko'rsatib borish;

➤ mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirish va nazorat qilish;

➤ tizim tasarrufidagi tashkilot va muassasalar xodimlariga, o'quv yurtlari talaba-o'quvchilariga amaldagi qonun va me'yoriy hujjatlarda o'rnatilgan imtiyozlar berilishi ustidan nazorat olib borish;

➤ mehnatni muhofaza qilish masalalarida kasaba uyushma faollariga va ish beruvchi vakillariga tashkiliy, huquqiy yordam berish va ularning o'qishlarida ko'maklashish;

➤ mehnat shartnomasi asosida tashkilot va muassasalarda ishlayotgan xodimlarni, ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risidagi qonun talablari bajarilishini nazorat qilish.

V. KELISHUVNI AMALGA OSHIRISH MEXANIZMI VA BAJARILISHI UCHUN TARAFLARNING JAVOBGARLIGI

5.1. Mazkur Kelishuv 2026-2028-yillar uchun tuzilgan bo'lib, navbatdagisi qabul qilingunga qadar tarmoq tizimidagi korxonalar va tashkilotlarda amal qiladi.

5.2. Mazkur Kelishuvga imzo chekkan tomonlarning har biri unga avval olingan majburiyatlarning bajarilishiga to'sqinlik qilmaydigan o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish yuzasidan takliflar berishga haqlidir. Ushbu takliflar taraflarning o'zaro roziligi bilan qabul qilinadi. Kelishuvning amal qilish muddatida, mazkur Kelishuvga imzo chekkan tomonlar yakka tartibda Kelishuvni o'zgartirish yoki olingan majburiyatlarini to'xtatishga haqli emas.

5.3. Mazkur Kelishuv bilan o'rnatilgan tomonlarning majburiyatlari korxonalarining jamoa shartnomalariga kiritilishi orqali amalga oshiriladi. Bunda jamoa shartnomalarida mazkur Kelishuvda belgilangan imtiyoz va kafolatlar yoki bundan yuqoriroq imtiyoz va kafolatlar ko'zda tutilishi mumkin.

5.4. Taraflar mazkur kelishuvning amal qilish davrida quyidagilarni zarur deb hisoblaydi:

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

b) har yili kamida bir marta jamoa shartnomalarini korxonalar va tashkilotlarda bajarilishini muhokama qilish, joriy yilda bajarilishi to‘g‘risida hisobotlarni kelgusi yilning aprel oyidan kechiktirmay ko‘rib chiqish;

v) har yili kamida bir marta Kelishuvning korxonalar va tashkilotlarda bajarilishini tarmoq kesimida umumlashtirib, taraflarning qo‘shma majlisida muhokama qilish;

g) ushbu Kelishuv bajarilishi ta‘minlanib borilayotgan taqdirda, ish tashlash amallaridan voz kechish.

5.5. Mazkur Kelishuvning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish Taraflar o‘rtasida tuzilgan ikki tomonlama ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyasiga yuklatiladi va bu komissiya Kelishuv bajarilishi ustidan nazoratni olib boradi.

5.6. Kelishuv majburiyatlarini buzganligi va bajarmaganligi uchun mansabdor shaxslar qonunchilikda belgilangan tartibda javobgardir.

5.7. Tomonlardan birining qayta tashkil etilishi holatida Kelishuvning bajarish huquqi va majburiyatlari uning o‘rniga tashkil etilgan voris tashkilotga o‘tadi va Kelishuvda o‘z kuchini saqlab qoladi.

**O‘zbekiston Respublikasi
Transport vaziri**



I.R. Maxkamov

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




A.K. Nugmanov




Kelishildi:

Vazirning birinchi o‘rinbosari


(imzo)

M. Omarov

Vazir o‘rinbosari


(imzo)

I. Abdugafarov

Vazir o‘rinbosari

*Xizmat,
Safari*
(imzo)

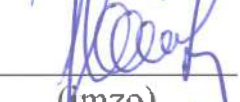
J. Choriyev

Birlashgan kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi


(imzo)

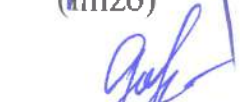
F. Narxodjayev

Vazir kotibiyati boshlig‘i


(imzo)


G. Irgashev

Vazirning ma‘naviyat va davlat tili
masalalari bo‘yicha maslahatchisi


(imzo)

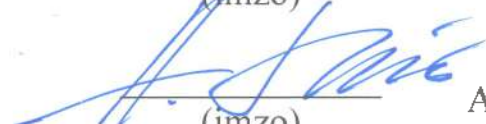
D. Djalalova

Vazirning xavfsizlik masalalari bo‘yicha
maslahatchisi


(imzo)


B. Rasulov

Moliya-iqtisod va tarif boshqarmasi
boshlig‘i


(imzo)

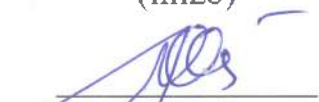
A. Ximmatov

Avtomobil va jamoat transporti
departamenti boshlig‘i


(imzo)

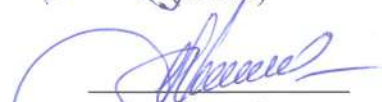
V. Ismailov

Temir yo‘l transporti boshqarmasi
boshlig‘i


(imzo)

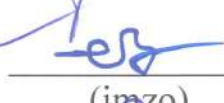
O. Irkabayev

Havo transporti boshqarmasi
boshlig‘i


(imzo)

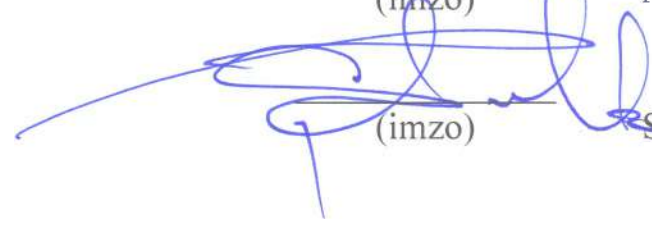
J. Nazarov

Inson resurslarini rivojlantirish va
boshqarish bo‘limi boshlig‘i


(imzo)

A. Suyunov

Yuridik bo‘lim boshlig‘i


(imzo)

S. Gafarov