



**“O‘zsanoatqurilishmateriallari”
uyushmasi**



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

TARMOQ JAMOA KELISHUVI

**“O‘zsanoatqurilishmateriallari” uyushmasi hamda O‘zbekiston transport,
yo‘l va kapital qurilish, qurilish industriyasi xodimlari kasaba uyushmasi
Respublika Kengashi o‘rtasida 2026-2028 yillar uchun**

“O‘zsanoatqurilishmateriallari” uyushmasi 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‘zsanoatqurilishmateriallari” uyushmasi (bundan buyon – “**Uyushma**”) 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 mehnat. 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** bo‘lib hisoblanadi.

1.2. Mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi (bundan buyon “**Kelishuv**”) **Uyushma** 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 O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish va rivojlantirish, aholi turmush darajasini ko‘tarish vazifalarini so‘zsiz bajarilishi zarurligini ta’kidlab, xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilishni ta’minlash borasida o‘zaro amaliy hamkorlik qilish, xodimlarni hayot darajasini muttasil oshirish, korxonalarda ijtimoiy totuvlik va barqarorlikni saqlash uchun samarali hamkorlikni yo‘lga qo‘yish, ijtimoiy sheriklik tamoyilini amalga oshirib, tarmoqdagi ijtimoiy-iqtisodiy masalalar hamda tizim xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlar xususida kelishib, mazkur **Kelishuvni tuzdilar** va **vakillari** ushbu **Kelishuvni** tuzgan *xodimlar va Ish beruvchilarga* nisbatan tatbiq etilishini belgiladilar.

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 etadilar.

II. TARAFLARNING HAMKORLIKDAGI MAJBURIYATLARI

2.1. Taraflar O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og'ishmay rioya etilishini ta'minlaydilar:

- "Majburiy mehnat to'g'risida"gi 29-sonli;
- "Qirq soatlik ish haftasi to'g'risida"gi 47-sonli;
- "Haq to'lanadigan ta'til to'g'risida"gi 52-sonli;
- "Sanoat va savdoda mehnat inspeksiyasi to'g'risida"gi 81-sonli;
- "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-sonli;
- "Ish haqini himoya qilish to'g'risida"gi 95-sonli
- "Jamoat muzokaralarini olib borish va birlashish huquqi to'g'risida"gi 98-sonli;
- "Teng haq to'lash to'g'risida"gi 100-sonli;
- "Onalikni muhofaza qilish to'g'risida"gi 103-sonli;
- "Majburiy mehnatni tugatish to'g'risida"gi 105-sonli;
- "Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risida"gi 111-sonli;
- "Ish bilan ta'minlash sohasidagi siyosat to'g'risida"gi 122-sonli;
- "Haq to'lanadigan ta'tillar to'g'risida"gi 132-sonli;
- "Mehnatkashlarning vakillari to'g'risida"gi 135-sonli;
- "Eng kichik yosh to'g'risida"gi 138-sonli;
- "Bolalar mehnatining eng yomon shakllari to'g'risida"gi 182-sonli;
- "Xalqaro mehnat normalari qo'llanishiga ko'maklashish uchun uch tomonlama maslahatshuvlar to'g'risida"gi 144-sonli;
- "Ishchilarni ish joyida havo ifloslanishi, shovqin va tebranish tufayli vujudga keladigan kasbiy xavf-xatardan himoyalash to'g'risida"gi 148-sonli;
- "Jamoat muzokaralarini olib borish to'g'risida"gi 154-sonli;
- "Mehnat xavfsizligi va gigienasi hamda ishlab chiqarish muhiti to'g'risida"gi 155-sonli;
- "Ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risida"gi 156-sonli;
- "Qurilishda mehnat xavfsizligi va gigienasi to'g'risida"gi 167-sonli;
- "To'liqsiz ish vaqti sharoitlarida ishlash to'g'risida"gi 175-sonli
- "Mehnat xavfsizligi va gigienasiga ko'maklashish asoslari to'g'risida"gi 187-sonli.

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'radilar.

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

2.4. Kelishuv tizimdagi tashkilot va korxonalarda tuziladigan jamoa shartnomalari uchun asos bo'ladilar va jamoa shartnomalari bandlarida belgilanadigan imtiyozlar mazkur Kelishuvda belgilangan imtiyozlardan kelib chiqib kiritiladi.

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

2.6. Taraflar tizimdagi korxonalar rahbarlari, kadrlar bo'limi mutaxassisleri, huquqshunoslar va kasaba uyushmasi qo'mitasi raislari bilan mehnat qonunchiligining buzilishlarini oldini olish va mehnat munosabatlarini tartibga solish masalalarida hamkorlik qiladilar va muntazam ravishda o'quv-seminarlar tashkil qilib boradilar.

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 "jamoat shartnomalari va kelishuvlari talablariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini ish o'rinlarida amalga oshirish"i lozimligi kabi talablariga qat'iy amal qiladilar.

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

2.9. Taraflar tarmoq miqyosidagi xodimlar malaka oshirish o'quv dasturlariga "Xalqaro va milliy mehnat standartlari" mavzusida ta'lim kurslarini kiritish choralarini ko'radilar. Xalqaro mehnat standartlarining mazmun-mohiyatini keng targ'ib qilishni, ularning korxonalar va tashkilotlarida ijrosi yuzasidan monitoring o'rnatilishini, shuningdek, ilg'or xalqaro tajriba asosida mehnatni me'yorlashtirish va unga haq to'lash sohasida mehnat normalari va qoidalarini ishlab chiqilishini ta'minlaydilar.

2.10. Taraflar quyidagi toifalardagi xodimlarni mazkur Kelishuvga ko'ra kasaba uyushmasi qo'mitasining qarori bilan "xodimlar vakillari" deb e'tirof etiladilar va hamkorlik qiladilar:

- 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 xodimlar kasbiy, ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy va intellektual manfaatlarini himoya qilishdagi muhim masalalarning kiritilishiga erishadi hamda bajarilishini nazorat qiladilar.

2.12. Taraflar tizimdagi korxonalarda ishga yangi qabul qilingan xodimlarni dastlab kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishuv suhbatidan o'tishini ta'minlaydilar.

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'minlaydilar.

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

2.15. Taraflar tizimdagi tashkilotlarda kasaba uyushmalari tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to'lanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazorati o'rnatilishini ta'minlaydilar.

2.16. Taraflar mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida barcha vazirlik va idoralar bilan hamkorlikni amalga oshiradilar.

2.17. Taraflar yuridik shaxslarni tugatilishi va qayta tashkil etilishi natijasida ish joyidan bo'shatilgan xodimlarning qonuniy huquqlariga rioya etib, ularga qayta o'qitish, malakasini oshirish va ishga joylashtirishga, shuningdek, bandlikning beqaror turlarida band fuqarolar huquqlari ta'minlanishiga ko'maklashadilar.

2.18. Taraflar koll markazlar, ishonch telefonlari tarmog'ini kengaytirish, sayyor qabullar joriy etish orqali ijtimoiy mehnat masalalari yuzasidan aholi bilan "Qayta aloqa mexanizmi"ni yanada takomillashtiradilar.

2.19. Taraflar Davlat va kasb bayramlari, shuningdek, 11-noyabr "O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni" bayramini hamkorlikda munosib nishonlaydilar hamda jamoa shartnomalarida ko'rsatgan bo'lsa xodimlarni moddiy rag'batlantiradilar.

2.20. 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 kiritadilar.

2.21. Taraflar Davlat va kasaba uyushmalari mehnat inspeksiyalari bilan hamkorlikda ishlashni ta'minlaydilar.

2.22. Taraflar sun'iy intellekt texnologiyalariga oid normativ-huquqiy bazani takomillashtirish, sohada standartlar loyihalari ishlab chiqilishida takliflarni birgalikda ishlab chiqish, takomillashtirish va xalqaro hamkorlik aloqalarini mustahkamlash choralarini ko'radilar.

2.23. Taraflar mehnat munosabatlarini legallashtirish hamda mazkur Kelishuv va jamoa shartnomalari vositasida xo'jalik xisobidagi tarmoq tashkilotlarning o'z tarif setkalarini o'rnatish orqali o'rtacha ish haqi oshirilishini ta'minlaydilar.

2.24. Taraflar mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga rioya etilishi, mehnatga haq to'lash tizimlarini kasaba uyushmasi qo'mitalari bilan kelishuvga binoan belgilanishi, ish haqidan qonunchilikda ko'zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo'l qo'yilmasligi ustidan davlat va jamoatchilik nazoratini o'rnatadilar.

2.25. Taraflar bolalar sog'lomlashtirish oromgohlarida "Mehribonlik" uylari tarbiyalanuvchilari, shuningdek, respublikaning ekologiya jihatdan noqulay mintaqalarida istiqomat qiluvchi bolalar sog'lomlashtirilishiga doimiy ravishda ko'maklashadilar.

2.26. Taraflar kasaba uyushmasi a'zolari va ularning oila a'zolari (ota-ona, turmush o'rtog'i va farzandlari)ga boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlarining ixtiyorida qoldirilgan a'zolik badallari hamda 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 beradilar.

2.27. Taraflar Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha uch tomonlama komissiyalar tarkibida tuziladigan mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha ishchi guruhlar faoliyatini

tashkilotlarda mehnat sharoitlarini yaxshilash va xavfsizligini ta'minlash uchun yo'naltirishga ko'maklashadilar.

2.28. 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 hayriya tadbirlarni o'tkazadilar.

2.29. 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'rsatadilar.

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

2.31. Taraflar O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Keksalar va nogironlarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash tizimini yanada takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" 2016 yil 28 dekabrda PQ-2705-son qarorini amalga oshirishga har tomonlama ko'maklashadilar.

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

2.33. Taraflar korxonalar va tashkilotlardagi kasaba uyushmalari jamoalari o'rtasida "Ekologik faol kasaba uyushmasi jamoasi" tanlovi o'tkazish va g'oliblarni rag'batlantirish choralarini ko'radilar.

2.34. Taraflar kasaba uyushmalari tomonidan kasaba uyushmalari bog'larini tashkil etishda hamkorlikni ta'minlab, har bir tashkilotda kasaba uyushmasi bog'larini tashkil etish choralarini ko'radilar.

2.35. Taraflar hamkorlikda korxonalar va tashkilotlarda kasaba uyushmalari tashabbuslari bilan ishxona va mahallalarda yashil hududlarni kengaytirish hamda tozalik va obodonchilik ishlarini tashkil qiladilar.

2.36. Taraflar "Kasaba uyushmalari – ayollar manfaatini 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, qishloq joylarida ayollar bandligi va tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash dasturlarini yanada kengaytirish choralarini ko'radilar.

2.37. Taraflar mehnat jamoalaridagi gender audit natijalarini muhokama qilib, birgalikda xotin-qizlarga yanada qulay mehnat sharoitlarini yaratish bo'yicha amaliy choralarini belgilaydilar.

2.38. 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 etadilar.

2.39. Taraflar Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha respublika va hududiy uch tomonlama komissiyalarning roli va samaradorligini oshirishga hamda tarmoq

va boshlang'ich darajadagi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tuzilishiga ko'maklashadilar.

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

2.41. Taraflar tizimdagi korxonalar va tashkilotlarda jamoa shartnomalarini – **mart** oyidan, Tarmoq jamoa kelishuvini – **yanvar** oyidan kechiktirmay tuzilishini ta'minlaydilar.

2.42. Taraflar tarmoqda gender tenglikni ta'minlash holatini tahlil qilish va gender tenglikni ta'minlash bo'yicha manzilli strategiyalarni ishlab chiqish va tasdiqlash choralarini ko'radilar.

2.43. Taraflar tizim tashkilotlarida ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni hal etish maqsadida Ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi tomonidan tenglik asosida ikki tomonlama Yakka mehnat nizolari bo'yicha komissiyasi tuzilishini ta'minlaydilar.

Mehnat nizolari komissiyasi o'z faoliyatini qonun hujjatlari va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015y., 20-66s, 15.01.2015y., 01-MP), Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalariga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib borishini ta'minlaydilar.

III. UYUSHMA TARKIBIDAGI "ISH BERUVCHI"NING MAJBURIYATLARI

Bandlikni ta'minlash sohasida

3.1. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonunlariga, Oliy Majlisi 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;

soha kadrlarini 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 majburiy tartibda Kasaba uyushmasi bilan kelish;

Respublika miqyosida tarmoq xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy masalalariga oid qarorlar qabul qiladigan kollegial organi tarkibiga Respublika Kengashi raisi, shuningdek, tizim tasarrufidagi korxonalar va tashkilotlarda esa boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkilotlari raislarini kiritish;

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 darajasini yuksaltirilishini o'z maqsadi deb e'tirof etgan holda yangi ish o'rinlarini yaratish, kadrlar salohiyatini saqlab qolish va rivojlantirish

choralarini ko'rish hamda xodimlarni 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 toifalarini ishga joylashtirilishida har tomonlama ko'maklashish;

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'rish;

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

"Yashil ishlab chiqarish" tamoyillarini joriy etish jarayonida energiya tejamkorligi texnologiyalariga o'tishda ish o'rinlari qisqartirilishiga yo'l qo'ymaslik choralarini 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;

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, albatta, kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olinishini ta'minlaydi (Qonunda belgilangan holatlar bundan mustasno).

3.6. Ish beruvchi texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan tashkilot xodimlarning 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 hamda ishda qoldirishda ustuvor huquq yoki bir-birining oldida afzalliklari yo'qligi aniqlansa, O'zbekiston Mehnat kodeksi 167-moddasida belgilanganidan tashqari xodimlarni ishda qoldirishda quyidagilarga afzallik beriladi:

- a) pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlar (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh);
- b) farzandi oliy o'quv yurtida to'lov-kontrakt asosida tahsil olayotgan xodimlar;
- v) 16 yoshga to'lmagan nogiron farzandi bor xodimlarga;
- g) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatda bo'lgan xodimlarga.

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 kmdan 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 belgilanganidan tashqari yana quyidagi hollarda qanoatlantirilishi kerak:

- a) betob oila a'zosini parvarishlash zaruriyati;
- b) ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;
- v) nogironligi bo'lgan oila a'zosini parvarishlash zaruriyati.

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda mehnatga haq to'lash dastlabki ikki hafta davomida avvalgi ish joyidagi miqdorda, keyinchalik esa - bajarilayotgan ishga muvofiq amalga oshiriladi. Bunday o'tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

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 hamda 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 ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish kabi choralarni 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 yoki ish rejimini jamoa shartnomalarida belgilashi mumkin.

Xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik bo'lishidan qat'iy 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* (bundan Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlari mustasno) 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.

Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlariga davomiyligi o'ttiz 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.

3.14. Ish beruvchi tizimidagi korxonalar va tashkilotlari 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.

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

3.16. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 462-moddasiga asosan masofadan turib ishlovchi xodimning har yilgi mehnat ta'tili davomiyligi yigirma bir kalendar kundan iborat etib belgilaydi.

3.17. 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 farzadlari og'ir kasal bo'lgan xodimlarga olti oy o'tguniga qadar ham mehnat ta'tili berilishi mumkin.

3.18. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 229- moddasida belgilanganidan tashqari sanatoriy yoki dam olish uyiga puli to'langan yo'llanmasi mavjud bo'lgan yohud xodimning o'zi yoki uning farzandlarining to'y marosimlari o'tkazilishi belgilangan xodimlar har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirishi yoki uni boshqa muddatga ko'chirishlari mumkin.

3.19. Ish beruvchi birinchi bor nikohdan o'tayotgan xodimlarga, farzandlarining to'yi bo'layotgan xodimlarga, bolaning tug'ilishi munosabati bilan uning otasiga, kasaba uyushmasi tomonidan tashkil etilayotgan sayohatlarga boradigan xodimlarga, yaqin qarindoshlari (otasi, onasi, umr yo'ldoshi, farzandi, aka-uka va opa-singillari, qaynona, qaynotasi) vafot etgan xodimlarga haq to'lanadigan kamida 3 kunlik 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.

Jamoa shartnomalarida aks ettirgan holda tug'ilgan kunini nishonlayotgan xodimlarga shu kunga, ya'ni tug'ilgan kuniga 4 soatga qisqartirilgan ish vaqti belgilanadi.

3.20. Ish beruvchi mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlar uchun ish o'rinlarni attestatsiyadan o'tkazish natijalariga asosan xodimlarga yillik qo'shimcha ta'tillarni beradi. Ularni aniq muddati va qo'shimcha ta'til taqdim etiladigan lavozimlar ro'yhatini hamda Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-sonli 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 og'ir va noqulay bo'lgan ayrim joylarda ishlaganligi uchun ustamalar va qo'shimcha ta'tillar berilishini jamoa shartnomalarida belgilaydi.

3.21. Ish beruvchi xodimga kelishuviga 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 shartnomasiga yoki 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 beradi, bunda ta'til uchun lavozim maoshining 70% miqdorida, ammo mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 2 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lanadi.

Ish beruvchi quyidagi hollarda 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 sabablar (farzandi yoki o'zining davolanishi uchun ketgan va vaqtida qayta olmagan)ga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda. Ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berilishi bilan bog'liq boshqa holatlar jamoa shartnomalarida aks ettirilishi mumkin.

3.22. Ish beruvchi xomilador, 16 yoshgacha yosh (18 yoshgacha nogironligi bo'lgan bola) farzandi bor yolg'iz ayollarga, shuningdek, tibbiy xulosaga ko'ra kasal oila a'zosini parvarish qilayotgan hamda ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga ularning iltimosiga ko'ra qisqartirilgan ish kuni yoki ish haftasini belgilaydi.

3.23. 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.

3.24. Ish beruvchi xodimning arizasiga asosan (davomiyligi to'g'risida o'zaro kelishilgan holda) ish haqi saqlanmagan holdagi ta'tilni berishi mumkin, lekin u o'n ikki oylik davr mobaynida jami uch oydan ortiq bo'lmasligi kerak. Bunda ushbu ta'tilning to'rt haftagacha bo'lgan muddatini ham yillik asosiy ta'tilni olish huquqini beradigan mehnat stajiga qo'shiladi.

3.25. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 242-moddasida belgilanganidan tashqari betob oila a'zosini parvarishlayotgan shaxslarga yoki ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga ularning xohishiga ko'ra ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda 14 kalendar kungacha ta'til beradi.

3.26. 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'til ularning xohishiga ko'ra yozgi yoki ular uchun qulay bo'lgan boshqa vaqtda berishi kerak.

3.27. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasiga binoan yillik asosiy ta'til huquqini beruvchi ish stajiga jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) ish yili davomida to'rt haftagacha davom etgan ish haqi saqlanmaydigan ta'til vaqti;

b) ish yili davomida berilgan ish haqi qisman saqlanadigan ta'til vaqti.

3.28. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi 467-moddasiga asosan vaxta davomiyligi 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.

3.29. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida belgilanganidek xodimga dam olish uchun emas, balki boshqa maqsadlarda beriladigan vaqt, shuningdek, quyidagi xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etish davrlari 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 quyidagi qo'shimcha tanaffuslar beriladi:

a) chanqoqni qondirish uchun;

b) tabiiy ehtiyojlarni qondirish uchun;

v) dori vositalarini qabul qilish uchun;

g) xodimlar gimnastikasi uchun

d) umumta'lim maktablarida o'tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etib kelish uchun.

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

3.30. Ish beruvchi mazkur Kelishuvning amal qilish davrida mehnatkashlarning real ish haqi va daromadlarini oshirish, ishlab chiqarilayotgan mahsulot tarkibida mehnat haqi ulushini 60 foizdan kam bo'lmagan miqdorda saqlab turish uchun aniq choralar ko'radi hamda xodimlarga ish haqi miqdori (lavozim maoshi) belgilanishida narxlarning o'zgarishi, inflyatsiya darajasini hisobga olingan holda ko'paytiradi.

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

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

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

3.34. Ish beruvchi xodimlarga ish haqi hisoblashni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 16 sentabrdagi "Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida"gi 775-sonli qarori bilan tasdiqlangan Yagona tarif setkasiga asosan amalga oshiradi. Yagona tarif setkasi bo'yicha tasdiqlangan razryadlarga muvofiq lavozim maoshi, bunda lavozim maoshini hisoblashda, tasdiqlangan tarif razryadlari tarif koeffitsienti 1,8 baravardan kam bo'lmagan darajada oshirilgan miqdorida qo'llanishini ta'minlaydi.

Korxonada ish haqi hisoblashda boshqa tarif setkasi qo'llanayotgan bo'lsa, uning koeffitsientlari Respublikada o'rnatilgan yagona tarif setkasi koeffitsientlaridan kam bo'lmasligi va kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilganligini ta'minlanadi hamda

mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasining birinchi razryadini "boshlang'ich razryadi" deb belgilab, bundan kam ish haqi miqdorini o'rnatilmaydi.

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

3.36. 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 koeffitsientlarini qo'llash tartibi va ularning miqdorlari to'g'risida"gi 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'risida"gi Nizomga muvofiq amalga oshirilishini ta'minlaydi.

3.37. 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.

3.38. Ish beruvchi tizimidagi korxonalar va tashkilotlar xodimlarining yillik (yarim yillik)da hosil bo'lgan o'rtacha ish haqi miqdorida kafolatlangan asosiy qismining 60 foizdan kam bo'lmasligini hamda mehnatga haq to'lash fondi (jamg'armasi)ning kafolatlangan asosiy qismi ham shu nisbatdan kam bo'lmasligini ta'minlaydi.

3.39. Ish beruvchi xodimlarga jamoa shartnomalarida belgilangan miqdorda mehnatni rag'batlantirish uchun oshirilgan tarif koeffitsientni hisobga olgan holda ustama haq to'laydi.

3.40. Ish beruvchi xodimlariga ko'p yillik xizmati uchun har oylik qo'shimcha ustama haqi belgilaydi. Ko'p yillik xizmati uchun ustama miqdori va berish tartibini jamoa shartnomasida aks ettiradi.

3.41. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 208-moddasida belgilangan bayramlar hamda kasb va "O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni" bayramlari munosabati bilan xodimlarni kamida bir oylik mehnatga haq to'lash fondi miqdorida mukofotlaydi.

3.42. Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, yil yakuni bo'yicha xodimlarni lavozim maoshining bir baravari miqdorida mukofotlaydi.

3.43. Ish beruvchi jamoa shartnomalarida belgilangan miqdordalarda shaxsiy ustama to'lovlarini to'laydi.

3.44. 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 har oylik belgilanadigan qo'shimcha to'lovlarni amalga oshiradi.

3.45. Ish beruvchi tomonidan ish vaqtidan tashqari ishning bir kundagi birinchi ikki soati uchun kamida 1,6 hissa miqdorida, ikki soatdan ortiq qismi uchun kamida 2,1 hissa miqdorida (mehnat sharoitlari noqulay bo'lgan ishlarda — har bir soati uchun kamida 2,1 hissa miqdorida) haq to'lanadi.

Dam olish va bayram kunlarida ishlagan xodimlar uchun 2,1 hissa miqdorida haq to'lanishi belginadi. Jamoa shartnomalarida ish vaqtidan tashqari, haq to'lashning aniq tartibi hamda oshirilgan miqdorlar belgilanishi mumkin.

3.46. 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 tartibida qoplaydi.

3.47. 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.

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

3.48. Ish beruvchi mehnatga haq to'lash tizimlari kasaba uyushmasi qo'mitalari bilan kelishuvga binoan belgilanadi hamda mehnatga haq to'lashning tarif tizimidan tarifsiz tizimlariga o'tishni tegishli tarmoq kasaba uyushmasi Respublika kengashi yoki uning bo'linmasi bilan oldindan kelishib olinishini hamda xodimlarning eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI)ni baholashga boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkiloti saylanma organi vakillari jalb etilishini ta'minlaydi.

3.49. Ish beruvchining O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishini yoki o'tkazilishini amalga oshirish imkonini bo'lmasa yohud 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.

3.50. 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.

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

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

3.53. 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 buzilgan taqdirda, ularni to'lov muddatidan keyingi kundan e'tiboran to'haqiqatda hisob-kitob qilingan kunning 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 hamda davlat va kasaba uyushmalari mehnat inspeksiyalari tomonidan nazoratga olinishini ta'minlaydi.

3.54. 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.

Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasida

3.55. Ish beruvchi mehnat jarayonida insonning xavfsizligi, hayoti va sog'ligi, ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga doir xuquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika, rehabilitatsiya tadbirlari hamda vositalari tizimini yaratishga doir javobgarligini tan olib, mehnat muhofazasi va xavfsizligini ustuvor yo'nalishlaridan biri deb hisoblagan holda *o'z zimmasiga quyidagi majburiyatlarni* oladi:

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 21-iyuldagi № 454-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimi to'g'risida"gi 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'minlash;

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'risida"gi Nizomga muvofiq mehnat muhofazasi ishlarini hamda mehnatni muhofaza qilish xizmati faoliyatini tashkil qilish;

Ish beruvchi tizimidagi har bir tashkilot va muassasalarda 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'risida"gi 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, yo'l-yo'riqlar berilishini ta'minlash;

Ish beruvchi tizimidagi har bir tashkilot va muassasalarda jamoa shartnomalarini tuzishda amaldagi qonunlarga muvofiq mehnat muhofaza tadbirlari uchun zarur bo'lgan miqdorlarda mablag' ajratilishini ta'minlash;

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'minlash;

mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlar belgilangan 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 gigiyena vositalari bilan bepul ta'minlash choralarini ko'rish;

tizim tashkilotlari rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslardan mehnat sharoitlari va xavfsizligi, shuningdek, ishlab chiqarish bilan bog'liq barcha baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari to'g'risida to'liq ma'lumotlarni olib, tahliliy axborotlar tayyorlashga erishish;

O'zbekiston Respublikasi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonunining 33-moddasiga va O'zbekiston Respublikasi 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 nafaqani to'lash;

xodimning sog'ligiga 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) kompensatsiya qilish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi oqibatida xodim vafot etgan taqdirda, zararning o'rnini qoplanishi huquqiga ega bo'lgan shaxslarga boquvchining vafoti bilan bog'liq holda yetkazilgan zararning o'rnini qoplash uchun qonunchilik hujjatlarida belgilangan tartibda har oylik to'lovlarini, shuningdek, vafot etgan xodimning o'rtacha yillik ish haqining olti barobaridan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa va dafn etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarni to'lash;

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

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "2025-yil 24-dekabrda"gi № 819-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil to'g'risida"gi Nizom asosida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha vakolatli vakillarni saylash, o'qitish va ularni malakasini doimiy ravishda oshirib borish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarida ularni o'z faoliyatlarini samarali amalga oshirishi uchun qulay sharoitlar yaratish hamda rag'batlantirib borish;

O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Rayosatining 2017-yil 4-apreldagi № 6-44 "c"- sonli qarori bilan tasdiqlangan tavsiyalarga ko'ra mehnat muhofazasi bo'yicha bitim tuzish va uni moliyalashtirish choralarini ko'rish;

yangi obyektlarni va texnik vositalarni sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiyalari tarkibiga Kasaba uyushmasi bosh mehnat-texnik inspektori yoki Kasaba uyushmasi hududlar bo'yicha mehnat-texnik inspektolarini kiritilishini ta'minlash;

xodimlari 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 lavozimni joriy etish;

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi № 263-sonli "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish to'g'risida"gi qaroriga muvofiq ish joylarini 5 yilda bir marotaba attestatsiyadan o'tkazilishini ta'minlash;

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'rish;

korxonalar va tashkilotlarni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-dekabrdagi № 819-sonli qarori 3-ilovasi "Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish to'g'risida"gi Nizom asosida ishlab chiqilgan hujjatlar bilan ta'minlash va joylarda ularga rioya qilinishini nazorat qilib borish;

mehnat xavfsizligi va gigiyenasi masalalarining muhim o'rin tutishi haqida jamoat fikrini shakllantirish bo'yicha ommaviy axborot vositalari, vazirlik veb sayti va gazetalar orqali keng targ'ibot ishlarini olib borish.

3.56. Ish beruvchi tashkilot va muassasa hududida va uning 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.

3.57. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-dekabrdagi № 819-sonli qarori 3-ilovasi "Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish to'g'risida"gi 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 tashkilot va yo'riqnomani ishlab chiqqan bo'linma rahbarlari javobgardir.

Xodimlarni ijtimoiy kafolatlar va ijtimoiy himoya etish sohasida

3.58. Ish beruvchi jamoa shartnomalarida quyidagilarga bir yo'la to'lanadigan moddiy yordam va qo'shimcha haq berish tartibi belgilaydi:

a) mehnat ta'tiliga ketayotgan xodimlarga davolanish uchun, birinchi bor nikohdan o'tayotgan xodimlarga, yubiley yoshi munosabati bilan yoki dafn marosimi uchun kamida 1 lavozim maoshi miqdorida moddiy yordam puli;

b) kuz-qish mavsumida xodimlar qishloq xo'jaligi mahsulotlarini sotib olishi uchun har yili bir marotaba kamida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 3 barovari miqdorida moddiy yordam puli.

v) bolasini parvarishi uchun ta'til olgan ayollarga kamida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1 barovari miqdorida.

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

3.59. Jamoa shartnomalarida quyidagi choralari belgilaydi:

a) ishlardagi muvaffaqiyatlari uchun taqdirlash turlari, ularni qo'llanishi 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 choralari;

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

g) madaniyat, dam olish va sport maskanlarni xo'jalik harajatlarini 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 choralari.

3.60. 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.

3.61. Ish beruvchi mehnatga vaqtincha qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqalarini 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'risida"gi Nizomga muvofiq to'laydi. Nafaqa mehnatga layoqatsizlik varaqasi taqdim etilgandan kundan boshlab yetti kalendar kun ichida to'lanadi.

3.62. 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 nobudjet tashkilotlar mustasno, ushbu tashkilotlar nafaqa pulini qonunchilikda belgilangan tartibda to'laydi.

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

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

3.65. 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 barobari miqdorida moddiy yordam ko'rsatishi mumkin.

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

3.66. Ish beruvchi bolasi 16 yoshgacha bo'lgan yolg'iz onalarning ish haftasini ish haqi saqlangan holda 5 soatga qisqartiradi.

3.67. 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

3.68. Ish beruvchi yil davomida mehnat jamoalarida madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya, sport-sog'lomlashtirish ishlarini amalga oshirish, moddiy yordam va xodimlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash choralarini ko'rish va boshqa maqsadlar uchun ish haqi fondining kamida 1 foiz bo'lgan miqdordagi mablag'ni kasaba uyushmasi hisob raqamiga o'tkazadi. Bunda jamoa shartnomalarida yuqoridagi maqsadlar uchun ko'proq miqdori belgilanishi mumkin, ammo kamaytirishga yo'l qo'yilmaydi.

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

3.70. Ish beruvchi xodimlari 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.

3.72. 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.

3.73. Ish beruvchi "O'zbekiston bo'ylab sayohat qil!" dasturi doirasidagi sayohatlari uchun xodimlarga shart-sharoitlar yaratib berish choralarini ko'radi.

3.74. Ish beruvchi 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 xarajatini;

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

Ayollar va yoshlar uchun qo'shimcha kafolatlar sohasida

3.75. 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, shuningdek, ta'lim muassasalari bitiruvchilariga mehnat munosabatlari sohasida qo'shimcha imtiyozlar o'rnatish;
- xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash;
- maktabgacha yoshdan to 16 yoshgacha farzandlari bor yolg'iz onalarga 1 soatga qisqartirilgan ish kuni belgilash;
- uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish, uy-joy qurilishi, shuningdek, safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmat o'tashga haq to'lash uchun yosh xodimlarga foizsiz ssudalar berish;
- xotin-qizlar uchun sayohatlarini tashkil etib borish.

3.76. 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.

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

3.78. Ish beruvchilar oiliy va professional ta'lim muassasalari bitiruvchilari va amaliyot o'tovchi talabalarni malakasini va ish tajribasini oshirish maqsadida korxonadagi yuqori malakaga ega bo'lgan mutahassislarni Ustoz sifatida birlashtirish choralarini ko'radi.

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

3.80. 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

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

3.81. Kasaba uyushma qo'mitasi korxonada xodimlarining yagona vakillik organi ekanligini tan olib, faoliyatiga ko'maklash;

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

kasaba uyushma 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 uyushma 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;

xodimlarning yozma 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;

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

Kasaba uyushma 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 uyushma 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 uyushma qo'mitasi raisiga 30%dan 50%gacha miqdorda ustama belgilash;

Kasaba uyushma 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 uyushma qo'mitasi raisiga korxonada rahbari o'rinbosarining ish haqi miqdorida lavozim maoshi belgilash, bunda a'zolik badallaridan yetmagan qismini Ish beruvchi hisobidan qoplash;

tashkilot kasaba uyushma qo'mitasining shtatdagi xodimlariga ushbu tashkilot xodimlari uchun belgilangan imtiyoz va kafolatlarni taqdim etish;

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

Kasaba uyushma 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 buyicha vazifalarni ado etish uchun, zarur hollarda xizmat safari xarajatlarini (borish va kelish, sutkalik xarajatlar, mehmonxonada yashash va h.q.) korxonada 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 xodimlarni qonuniy manfaatlarini himoyasini amalga oshiradi.

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

4.3. Kasaba uyushmasi qonunchilikda belgilangan tartibda xodimlarni manfaatlariga taalluqli me'yoriy normativ hujjatlarni 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;
- korxonalar, tashkilot va muassasalarda mehnat muhofazasi bo'yicha tadbirlarni moliyalashtirilishi;
- ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va uskunalarning shikast yetkazishi mumkinligi bo'yicha shahodatdan o'tkazilishi;
- tashkilotlar rahbarlaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi, shuningdek, ishlab chiqarishda 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 majburiyatlarni bajarishini nazorat qilish;
- ishlab chiqarish ob'ektlari 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 mazkur Kelishuv majburiyatlarini jamoa shartnomalariga kiritilishini ta'minlab, bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshiradi.

4.5. Kasaba uyushmasi o'z a'zolari uchun korxonalarda ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy masalalar bo'yicha bepul maslahatxonalarni 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 uyushma qo'mitasi, organida ish beruvchining taqdimnomasini ko'rib chiqish tartibi" (yangi tahriri) asosida ko'rib chiqilishini ta'minlaydi.

4.8. Kasaba uyushmasi xodimlarni 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 hil 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 nazoratni o'rnatadi.

4.11. Kasaba uyushmasi xodimlarini 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 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.

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 tarablarning o'zaro roziligi bilan qabul qilinadi. Kelishuvning amal qilish muddatida, mazkur Kelishuvga imzo chekkan tomonlar yakka tartibda Kelishuvni o'zgartirish yoki olingan majburiyatlarini to'xtatishiga 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 hisoblaydilar:

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 tug'risida hisobotlarni kelgusi yilning aprel oyidan kechiktirmay ko'rib chiqish;

v) har yili kamida bir marta Kelishuvni korxonalar va tashkilotlarda bajarilishini tarmoq kesimida umumlashtirilib 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 buzgan va bajarmaganligi uchun mansabdor shaxslar qonunchilikda belgilangan tartibda javobgardirlar.

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

**"O'z sanoatqurilish materiallari"
uyushmasi boshqaruv raisi v.v.b.**

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

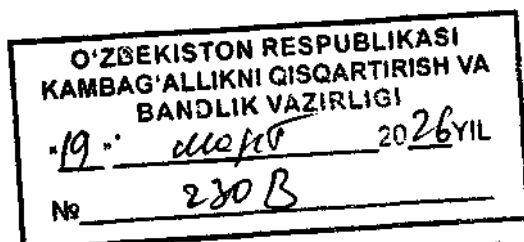


I.I.Raximov



Raisi

A.K.Nugmanov



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

5.5. Mazkur Kelishuvning bajarilishi ustidan nazoratni amalaga 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 buzgan va bajarmaganligi uchun mansabdor shaxslar qonunchilikda belgilangan tartibda javobgardirlar.

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

**"O'zsanoatqurilishmateriallari"
uyushmasi boshqaruv raisi v.v.b.**



I.I.Raximov

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



raisi

A.K.Nugmanov

