

Тошкент вилояти Камбағалликни қисқартириш ва бандлик бosh
бошқармаси вазирлигидан рўйхатдан ўтказилган

Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилояти
бошқармаси
хамда Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм ходимлари
касаба уюшмаси Тошкент вилоят бирлашган кўмитаси
ўртасида
2025-2027 йиллар учун тузилган

ХУДУДИЙ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

Ёшлар ишлари агентлиги
Тошкент вилояти бошқарма
бошлиғи



Н. Хожиев

28.05.2025

01-06/3

Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм
ходимлари касаба уюшмаси
Тошкент вилояти бирлашган кўмита
раиси



Р.Тожибоев

28.05.2025

18-20, с⁴

Тошкент вилояти камбағалликни
қисқартирish va бандлик бosh
бошқармаси

Кириш № 02

2025 й. 01-06/3

**ЁШЛАР ИШЛАРИ АГЕНТЛИГИ ТОШКЕНТ ВИЛОЯТИ БОШҚАРМАСИ ХАМДА
ЎЗБЕКИСТОН МАДАНИЯТ, СПОРТ ВА ТУРИЗМ ХОДИМЛАРИ
КАСАБА УЮШМАСИ ТОШКЕНТ ВИЛОЯТИ БИРЛАШГАН ҚЎМИТАСИ ИЖРОИЯ
ҚЎМИТАСИНING
ҚЎШМА ҚАРОРИ**

**Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилояти бошқармаси билан Ўзбекистон
маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти
бирлашган қўмитаси ўртасида
2025-2027 йилларга мўлжалланган Худудий жамоа келишувини тасдиқлаш
тўғрисида**

Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари агентлиги ҳамда Республика кенгаши ўртасида 2025–2027 йиллар учун тузилган Тармоқ жамоа келишувига асосан тармоқ тизимидаги ташкилот ва муассасаларнинг тўлиқ фаолият кўрсатиши, соҳа ходимларининг юқори ижтимоий-иқтисодий, моддий фаровонлиги ҳамда меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларига риоя қилиш, иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар барқарорлигини таъминлаш ва ижтимоий шериклик тамойилларини ривожлантириш мақсадида Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилояти бошқармаси ҳамда Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти бирлашган қўмитаси (кейинги ўринларда – Бирлашган қўмита) Ижроия қўмитаси

ҚАРОР ҚИЛАДИ:

1. Қуйидагилар:

Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилояти бошқармаси ҳамда Бирлашган қўмитаси ўртасида 2025–2027 йиллар учун тузилган Худудий жамоа келишуви **1-иловага** мувофиқ;

Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилояти бошқармаси ҳамда Бирлашган қўмита ўртасида 2025–2027 йиллар учун тузилган Худудий жамоа келишуви бажарилишини назорат қилувчи комиссия таркиби **2-иловага** мувофиқ тасдиқлансин.

2. Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилояти бошқармаси бошлиғи ҳамда касаба уюшмаси Тошкент вилояти бўйича масъул ташкилотчиси, бирлашган қўмитаси раиси мазкур худудий жамоа келишуви асосида **якки ҳафта** муддатда жойларда худудий жамоа келишувларини тузиш ва Маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти бирлашган қўмитаси хизматига ўтиш ишларини ташкиллаштирсин.

3. Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилояти бошқармаси тасарруфидаги муассаса ва ташкилотлар раҳбарлари ҳамда Тошкент вилояти бирлашган қўмита раисига:

Худудий жамоа келишувида белгиланган бандларнинг тўлиқ бажарилишига эришиш;

муассаса ва ташкилотларда имзоланган жамоа шартномаларини Худудий жамоа келишуви билан мувофиқлигини таъминлаш вазифалари юклатилсин.

4. Худудий жамоа келишуви бажарилишини назорат қилувчи комиссия

зиммасига

ташкilot ва муассасаларда Худудий жамоа келишуви билан жамоа шартномаларининг мувофиқлигини, жамоа шартномаларининг охириги тавсия қилинган намуналарга мослигини ҳамкорликда йил давомида ўрганиб бориш ва катъий назоратга олиш;

жамоа шартномаларининг ҳуқуқий экспертизаси юзасидан ҳамкорликда мониторинг ўрнатил ва ушбу масалада маълумотлар алмашил;

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг малака ошириш институти нодавлат таълим муассасаси томонидан касаба уюшмаси кадрлари ва фаолларини ўқитиш ва малакасини ошириш бўйича жалб қилинувчи ходимларга етарли шароитлар яратил;

ҳамкорликда амалга ошириладиган ишларни Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари агентлиги ва Республика кенгаши веб-сайтлари, ижтимоий тармоқлардаги саҳифаларида ҳамда оммавий ахборот воситаларида кенг ёритил;

мазкур келишув тарафлар томонидан имзолангандан сўнг Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигидан рўйхатдан ўтказиш вазифалари юклатилсин.

5. Мазкур қарорнинг бажарилишини назорат қилиш Ёшлар ишлари агентлиги директори ўринбосари О.Махмудов ҳамда Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти бирлашган қўмитасининг бош мутахассиси Р.Абдуллаева зиммаларига юклатилсин.

**Ёшлар ишлари
агентлиги Тошкент вилоят
бошқарма бошлиғи**



Нурафшон ш.,

28.05.2025
01-06/3

**Ўзбекистон маданият, спорт
ва туризм ходимлари касаба уюшмаси
Тошкент вилояти бирлашган қўмита
раиси**



Нурафшон ш.,

2025 йил "28" май

18-20.с *

Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилоят
бошқармаси
2025 йил "28" 05 01-06/3 -сон
хамда Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм
ходимлари касаба уюшмаси
Тошкент вилояти бирлашган кўмитасининг
2025 йил "28" 05 18-20 с⁴-сон
қўшма қарорига
1-илова

Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилоят бошқармаси ҳамда Ўзбекистон маданият,
спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти бирлашган кўмитаси
ўртасида

ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2025-2027 йиллар учун
ХУДУДИЙ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

I. УМУМИЙ ҚОНДАЛАР

1. Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилоят бошқармаси (бундан буён – **Бошқарма**) ва Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилояти бирлашган кўмитаси (бундан буён – **Бирлашган кўмита**) ижтимоий шерикликни ривожлантириш мақсадида ходимларнинг меҳнат, иш хақи, уларнинг иш билан бандлиги ва ижтимоий кафолатлари борасида музокаралар олиб бориш, келишув ва жамоа шартномаларини тузиш ҳуқуқини тан олади ҳамда ушбу тармоқ жамоа келишувининг тарафлари бўлиб ҳисобланади.

2. Мазкур Худудий жамоа келишуви Ўзбекистон Республикаси Ёшлар ишлари агентлиги ҳамда Республика кенгаши ўртасида 2025–2027 йиллар учун тузилган Тармоқ жамоа келишувига асосан тармоқ тизимидаги ташкилот ва муассасаларнинг тўлиқ фаолият кўрсатиши, соҳа ходимларининг юқори ижтимоий-иқтисодий, моддий фаровонлиги ҳамда меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларига риоя қилиш, иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар барқарорлигини таъминлаш ва ижтимоий шериклик тамойилларини ривожлантириш мақсадида Вилоят Ёшлар ишлари агентлиги бошқармаси билан Бирлашган кўмита ўртасида қабул қилинди. Жамоа келишуви (ТЖК) ва бошқа қонун ҳужжатлар асосида амал қилиши ушбу келишувни тузган вакилларнинг ходимлари ва иш берувчиларига нисбатан татбиқ этилади.

Мазкур Худудий жамоа келишуви **Бошқарма** ва унинг тизимидаги ташкилотларида ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилайди (МК 83-модда)

II. ТАРАФЛАРНИНГ ҲАМҚОРЛИҚДАГИ МАЖБУРИЯТЛАРИ

3. Мазкур **Келишув** ҳуқуқий ҳужжат бўлиб, уни бажариш тарафлар ва уларнинг тизимидаги барча ташкилотлар учун мажбурийдир.

4. Иш берувчилар ва касаба уюшмаси кўмитаси раислари ташкилотларда мазкур **Келишув**даги мажбуриятларни бажарилишини таъминлайдилар.

5. **Келишув Бошқарма** тизимидаги барча ташкилотларда жамоа шартномаларини тузиш учун асос бўлади ва ҳеч бир келишувнинг шартлари ходимларнинг ахволини мазкур **Келишув**га нисбатан ёмонлаштириши мумкин эмас.

6. Тарафлар келишдики, жамоа шартномалари ташкилотларнинг барча иш берувчилари ва ходимларига ҳамда уларнинг вакилларига татбиқ этилади. Ушбу **Келишув** асосида, жамоа шартномалари қабул қилинади ва имзоланади.



Касаба уюшмаси вакилларининг тизимдаги муассасаларда ушбу масала юзасидан фаолиятни олиб боришларига тўсқинлик қилинмайди.

9. Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексини амалиётга кенг жорий қилиш борасида қуйидагиларни биргаликда амалга ошириш:

меҳнат соҳасидаги қонунчилик ҳужжатларини қайта кўриб чиқиш;

ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ёки янги нормаларни қабул қилиш бўйича таклифлар киритиш.

10. Бошқарма Бирлашган қўмита билан ҳамкорликда тизимдаги раҳбарлар, кадрлар бўлими мутахассислари, ҳуқуқшунослар ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси раислари учун меҳнат қонунчилигини бузилишларини олдини олиш ва меҳнат муносабатларини тартибга солиш масалаларида тизимли равишда ўқув-семинарларни ташкил қилади.

11. Иш берувчилар ва касаба уюшмалари ўртасида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича маслаҳатлашувлар ўтказиш тизими йўлга қўйилади.

12. Тарафлар долзарб ижтимоий-иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмаси фаоллари ва Бошқарма вакиллари билан Давра суҳбатларни ташкил этади.

13. Тарафлар касаба уюшмалари ва иш берувчиларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этадилар ҳамда уларнинг фаолият кўрсатишида тўсқинлик қилмайдилар.

14. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Корхоналарда меҳнатқашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясига (1971 йилдаги), шунингдек «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг (2016 йил 22 сентябрь ЎРҚ-410-сон) 31-моддасига биноан мазкур келишув мақсадларида ходимлар вакиллари деб қуйидагилар эътироф этиладилар ва ҳамкорлик қиладилар:

а) сайлаб қўйиладиган касаба уюшма органлари аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссиясининг касаба уюшмасидан сайланган аъзолари.

15. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2017 йил 4 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси қонунчилик ҳужжатларига ва халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ фуқароларнинг қаноқланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга доир чора-тадбирларни кучайтириш тўғрисида” СҚ-231-III-сонли қарори ижросини сўзсиз таъминлайдилар.

16. Бошқарма Бирлашган қўмита билан ҳамкорликда тасарруфидаги ташкилотлар раҳбарияти билан касаба уюшмаси қўмиталари ўртасида жамоа шартномалари тузилишида амалий ёрдам кўрсатади.

Уларнинг бандларига ходимларнинг касбий, ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ва интеллектуал манфаатларини ҳимоя қилишнинг энг долзарб масалаларни киритилишига эришади ҳамда бажарилишини назорат қилади.

17. Тарафлар касаба уюшмаси аъзолик бадалларини ходимнинг ёзма розилиги билан бухгалтерия орқали пул ўтказиш йўли билан тегишли касаба уюшмаси органининг ҳисоб рақамига ўтказиш тартибини сақлаб қолишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайдилар.

Ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларининг ўқувчилари, олий ўқув юртларининг кундузги бўлими талабалари, уч ёшгача боласини парваришлаш билан банд булган аёллар ва пенсионерлар аъзолик бадали тулашдан озод этиладилар.

18. Тарафлар тизимдаги ташкилотлар учун ижтимоий – меҳнат, меҳнат ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоялаш бўйича ишлаб чиқиладиган меъёрий ҳужжатларни тайёрлашда ҳамкорлик қилади.

19. Бошқарма Ҳайъат қарорларини, тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни Бирлашган қўмитага юборилишини таъминлайди ҳамда тармоқ ходимларининг ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий ҳимоясига тааллуқли масалалар муҳокама этиладиган йиғилишларига Бирлашган қўмита вакилларини таклиф қилади.



20. Бошқарма Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 45-моддасида белгилаб берилган “Иш берувчиларнинг ходимлар вакилларининг фаолиятини амалга ошириш учун шароитлар яратишга доир мажбуриятлари” талаблари бажарилишини таъминлайди.

21. Бошқарма «Касаба уюшмалари тўғрисида» ги Қонунга биноан жойларда касаба уюшма кўмиталарининг фаолият юритиш учун иш берувчилар томонидан шароит яратиб берилишини таъминлайди.

Касаба уюшмалари органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишдан озод этилмаган шахсларга касаба уюшмаларига оид мажбуриятларини иш вақтида бажариши учун вақт бериши. Бунда касаба уюшмаларига оид мажбуриятларни бажариш вақти иш хафтаси соатлари сонининг 30 фозидан кам бўлмаслиги керак.

22. Бошқарма ҳамда унинг тасарруфидаги ташкилотлар ходимларини аттестациядан ўтказиш комиссияси таркибига касаба уюшмаси вакили киритилишини таъминлайди.

23. Ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига дахлдор бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар лойиҳалари тегишли касаба уюшмаси ташкилоти билан келишиб қабул қилинади.

24. Бошқармада кадрлар ва уларга бўлган эҳтиёжнинг истиқболли режаларини, кадрлар тайёрлаш ва сифатини ошириш, ёши, кўнимсизлиги, мавжуд мутахассисликлар бўйича етишмаслигини ҳисобга олган ҳолда мониторинг ташкил қилиш ишларида касаба уюшмаси вакилининг иштирокини таъминлайди.

25. Тармоқда ижтимоий шерикликни таъминлаш учун:

- Бирлашган кўмита раисини Бошқарма коллегияси аъзолигига киритилишини;
- **Бошқарма** вакили тармоқ касаба уюшмаси ижроия кўмитаси аъзолигига киритилиши;
- тармоқ касаба уюшмасининг Тошкент вилояти бўйича масъул ташкилотчисини вилоят ёшлар ишлари коллегияси таркибига киритилиши;
- касаба уюшма бошланғич кўмиталари, бирлашган кўмиталари ва туман, шаҳар кенгашлари раисларини тегишли ташкилотларнинг бошқарув органларига киритилиши таъминланади.

Тарафлар томонидан бандликнинг бекарор турларида банд фуқаролар ҳуқуқлари таъминланишига кўмаклашилади.

26. Касаба уюшма ташкилотлари ўз устав фаолиятини амалга ошириш учун иш берувчилардан ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатлари масалалари юзасидан бепул ахборот олиш ҳуқуқига эга.

27. Бошқарма ва унинг тасарруфидаги ташкилотларда янги ишга қабул қилинган ходимлар касаба уюшма кўмитаси раиси томонидан суҳбатдан ўтади.

28. Бошқарма ва унинг тасарруфидаги ташкилотларда иш берувчилар касаба уюшмаси ташкилоти учун зарур иш шароитларини яратади, кабинет ва керакли жиҳозлар билан таъминлайди.

29. Тизимда call-марказлар, “Ишонч телефонлари” ва Ижтимоий тармоқлардаги саҳифалар фаолиятини кенгайтириш орқали ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан аҳоли билан қайта алоқа механизмини янада такомиллаштириш ишлари олиб борилади.

30. Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган Конвенциялари талаблари бажарилиши устидан тизимдаги барча ташкилотларда мониторинг олиб бориш.

31. Тизим ташкилотларида илмий асосланган меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш учун шарт-шароит яратиш орқали меъёрий негизни ривожлантириш ишлари давом эттирилади. Тизимдаги иш берувчилар томонидан Халқаро меҳнат ташкилотининг «Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида»ги 87-сонли конвенциясига мувофиқ, ташкилотларда ходимлар вакилларининг эркин фаолият кўрсатиши учун барча шароитлар яратилади.



32. Марказ тизимидаги малака ошириш институтлари ва марказларининг ўқув дастурларига «Халқаро ва миллий меҳнат стандартлари» мавзусида таълим курсларини киритиш.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ, БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

33. Ижтимоий шериклик тамойили асосида фаолият олиб боришда меҳнат шартномасининг мазмуни, уни тузиш ва бекор қилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ белгиланади. Меҳнат қонунчилигига кўра ходимнинг мазкур **Келишув** ва жамоа шартномаларида белгиланган ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасини пасайтирадиган меҳнат шартномаси шартлари ҳақиқий ҳисобланмаслиги ва қўлланиши мумкин эмаслиги эътиборга олинади.

Олий, касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар, ёшлар, вояга етмаган фарзандлари бор аёллар, ногиронлиги бор шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифалари ишга жойлаштирилишига ҳар томонлама қўмаклашилади.

Фавқулодда ҳолатлар юзага келган тақдирда аҳоли учун Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида”ги 205-сон Тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чораларини кўриш.

Ногиронлиги сабабли ногиронлиги бўлган шахс билан меҳнат шартномаси тузишни ёки ишда унинг юқори лавозимга кўтарилишини рад этишга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг ҳулосасига кўра ногиронлиги бўлган шахснинг соғлиги ҳолати касбий вазифаларини бажаришга монелик қиладиган ёхуд унинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаётига ёки соғлигига, меҳнат хавфсизлигига таҳдид соладиган ҳоллар мустасно (МКнинг 425-моддаси).

34. Касаба уюшмаси органи таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга – шу органнинг розилигисиз;

ташкилот бўлиналаридаги касаба уюшмалари органларининг раҳбарларига – тегишли касаба уюшмаси органининг розилигисиз;

ташкилотдаги касаба уюшмалари органларининг раҳбарларига – тегишли касаба уюшмалари бирлашмасининг розилигисиз интизомий жазо берилиши мумкин эмас.

Касаба уюшмалари органи таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган шахслар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя этишдан ташқари, улар аъзо бўлган касаба уюшмаси органининг розилиги олдиндан олинган ҳолда йўл қўйилади, ташкилот касаба уюшмаси органининг раиси билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга эса бундан ташқари тегишли касаба уюшмалари бирлашмасининг шундай розилиги олинган тақдирда йўл қўйилади.

35. Ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ҳолда касаба уюшмаси органига сайлаб қўйилган ходимларга уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаган тақдирда эса ўша ташкилотда ёки ходимнинг розилиги билан бошқа ташкилотда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

36. Касаба уюшмалари органига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга иш берувчининг ташаббусига кўра интизомий жазо беришга, улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, шунингдек касаба уюшмалари органи таркибига сайланган ходимлар билан меҳнат шартномасини уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмасдан туриб йўл қўйилмайди.



37. Бошқармада тузилмавий ўзгаришлар амалга оширилаётганида ногиронлар, вояга етмаган болалари бор аёллар ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган ходимларнинг иш жойи мумкин қадар сақлаб қолинади.

38. Касаба уюшмаси кўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

39. Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини тузишдан аввал, уни (имзо қўйиш йўли билан) ташкилотнинг Низоми, жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, ходимнинг меҳнат вазифаларига тааллуқли ҳаракатдаги бошқа меъёрий ҳужжатлар билан таништиради ҳамда меҳнат шартномасида ва жамоа шартномасида белгиланган мавжуд меъёрлар билан ҳамоҳанглигини таъминлайди (таътил, иш вақти ва бошқалар).

40. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномаси асосида юзага келади. Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш натижасида шартнома асосидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келади.

Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки ташкилот уставида (низомида) назарда тутилган ҳолларда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

41. Меҳнат кодексининг 129-моддаси 3-қисмида кўрсатилган ходимлар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

42. Ходим МК 136-моддаси талабига асосан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақли. Ходимнинг ташаббуси билан уни вақтинча бошқа ишга ўтказиш сабаблари рўйхати ва бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари жамоа шартномаларида белгиланади.

43. Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнат ҳақининг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномаларига киритилади.

44. Бошқарма ва унинг тизимидаги иш берувчилар ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин тегишлича Бирлашган кўмитага ёки тегишли касаба уюшмаси кўмитасига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади.

Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари жумласига қуйидагилар кирди:

а) ходимларининг сони йигирма нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклдаги ташкилотни (унинг алоҳида бўлинимасини) тугатиш;

б) ходимлар сонининг (штатининг) қуйидаги миқдорда:

ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

олтмиш календарь кун ичида икки юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

тўқсон календарь кун ичида беш юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг қисқариши.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги қарорларни ушбу кечиктириш келтириб чиқарган йўқотишларни иш берувчига бир вақтнинг ўзида қисман ёки тўлиқ компенсация қилиш орқали олти ой муддатгача тўхтатиб туриши мумкин (МКнинг 98-моддаси).

45. Иш берувчи юридик шахсларнинг қайта ташкил этилиши, шунингдек МКнинг 144-модда иккинчи қисмида кўрсатилган асослар бўйича ишдан бўшатиладиган ходимларнинг



қонуний ҳуқуқларига риоя этилиши, уларни қайта ўқитилиши, малакасини оширилиши ва ишга жойлаштирилишининг чорасини кўради.

46. Касаба уюшмаси кўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида иш берувчининг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси кўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли (Меҳнат кодексининг 164-моддаси).

47. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда бекор қилинганда касаба уюшмаси кўмитасининг розилиги талаб этилмайди:

- ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги муносабати билан;

- меҳнат кодексининг 161-моддаси, иккинчи қисмида кўрсатилган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари билан;

- ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан ушбу Кодекс 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда.

48. Касаба уюшмаси кўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида иш берувчининг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси кўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли (МКнинг 164-моддаси).

49. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга розилик сўраб киритилган тақдимнома касаба уюшмаси кўмитасида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Ижроия кўмитасининг 2021 йил 19 мартдаги 2-37"с сонли қарори билан тасдиқланган "Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби" асосида кўриб чиқилиши таъминланади.

50. Ходимлар аттестациядан ўтказилиши бўйича камида 2 ой олдин огоҳлантирилади, камида 1 ой олдин назарда тутувчи қоидалар ва таҳминий саволлар билан таништирилади. Аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги Низом Республика Кенгаши билан келишиб тасдиқланади.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

51. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, Бошқарма тизимида иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

- а) нормал меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун – ҳафтасига 40 соат;
- б) 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун – ҳафтасига 36 соат;
- в) I ва II-гурӯҳ ногирони бўлган ходимлар учун – ҳафтасига 36 соат;
- г) 3 ёшга тўлмаган боланинг ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) – ҳафтасига 35 соат.

Иш кунининг бошланиш ва тугаш вақти ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Ногирон ёки бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимлар учун ҳам қисқартирилган иш вақтлари белгиланади.

Иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари ходимларга қуйидаги қўшимча танаффуслар иш вақтига киритилади (МКнинг 205-моддаси).



52. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар рўйхати ва улар учун иш вақтининг 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати жамоа шартномаларида белгиланади.

53. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган ходимнинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилади.

54. Иш берувчининг фармойиши ёки буйруғи бўйича, ишлаб чиқариш заруриятларидан келиб чиққан ҳолда, айрим ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишга, жамоа шартномасида белгиланган тартибда йўл қўйилади.

55. Ходимга мазкур ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади. Агар ходим иш берувчининг таклифига кўра ишга қабул қилинган бўлса, қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги иш стажини ҳам ҳисобга олинади. Ушбу қафолат қонунчиликда ўзига иш стажини учун ҳар йилги узокроқ қўшимча меҳнат таътиллари берилиши назарда тутилган ходимларга нисбатан татбиқ этилмайди (МКнинг 220-моддаси).

56. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлганлиги учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли Қарори билан тасдиқланган «Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низом»га мувофиқ иш жойларини аттестация қилиш натижаларига кўра 3 кундан 24 кунгача ҳақ тўланадиган қўшимча меҳнат таътили берилади.

Давлат бошқаруви органлари ходимларига давомийлиги йигирма етти календарь кун бўлган ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади, бундан давлат ходимларининг айрим тоифалари учун қонунда ҳар йилги асосий узайтирилган таътилнинг узокроқ давомийлиги белгиланган ҳоллар мустасно (МКнинг 218-моддаси).

Қонунчиликда белгилангандан ташқари асосий ва қўшимча таътилларни олиш ҳуқуқини берадиган даврлар, таътилларни бериш вақти бўйича имтиёзлари, таътиллар муддати ва ҳақини тўлаш жамоа шартномалари ва бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

Ҳар йилги меҳнат таътилларининг жадвали календарь йил бошланишидан аввал иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра тасдиқланади.

57. Ходимлар МКнинг 229-моддасида кўрсатилган ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг муддати бошланганда;

ҳар йилги меҳнат таътили ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажараётганда, агар қонунчиликда бундай мажбуриятларни бажариш учун ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса;

жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

58. Ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажини учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини МКнинг 226-моддасида белгиланган тартиб асосида ҳисоблаб чиқилади.

59. Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқини ходимда ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишлаган олти ой ўтганига қадар ҳам меҳнат таътили берилиши мумкин (МКнинг 227-моддаси).



60. Иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътили иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган таътиллار жадвали билан белгиланадиган ҳар йилги меҳнат таътиллари бериш навбатига мувофиқ берилади (МКнинг 228-моддаси).

61. Ходимларга қуйидаги ҳолларда ҳақ тўланадиган қўшимча ижтимоий таътиллار берилади:

- фарзанд туғилганида отага икки иш куни;
- оила қуриш муносабати билан уч иш куни;
- яқин қариндошларининг дафи маросимига уч иш куни.

Яқин қариндошлар деб ходимнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари, ўғил ва қизлари, турмуш ўртоғи, шунингдек, турмуш ўртоғининг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ҳисобланадилар.

Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади, лекин у календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

62. Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш ва унинг давомийлиги тўғрисидаги масала ҳар бир муайян ҳолда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал этилади. Ходимнинг унга бундай таътил берилишига розилиги иш берувчига ёзма ариза бериш орқали билдирилади.

Қисман ҳақ тўланадиган таътил даври навбатдаги меҳнат таътилини олиш учун ҳуқуқ берадиган иш стажига қўшилади.

Қисман ҳақ тўланадиган таътил даврида ходимга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1,2 бароваридан кам бўлиши мумкин эмас, унинг аниқ миқдори жамоа шартномаларида белгиланади.

63. Қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;
- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;
- икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган ота-онасининг бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига;
- ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онасининг бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) — ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган ҳолларда бошқа ходимларга (МК 242-моддаси).

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ, ИЖТИМОИЙ КАФОЛАТЛАР, ИЖТИМОИЙ ҲИМОЯ

64. Бошқарма тизимида меҳнатга ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган Ягона тариф сеткасига асосан амалга оширилади. Меҳнат ҳақи қонунчилик ҳужжатлари билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

Меҳнатга ҳақ тўлаш жамоа шартномалари орқали тартибга солинади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий ва қўшимча қисмлари ўртасидаги мақбул нисбатни жамоа музокаралари натижасида ўрнатилиши таъминланади.

Иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ҳолатларда ушлаб қолишга йўл қўйилмайди.

Тизимда илмий асосланган меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш учун шарт-шароит яратиш орқали меъёрий негизни ривожлантириш ишлари давом эттирилади.

65. Ходимларнинг лавозим маошлари Ўзбекистон Республикасининг қонунчилик ҳужжатларига асосан белгиланган тартибда ошириб борилади.



66. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 253-моддаси асосида меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлмаслиги ва иш ҳақини ўз вақтида тўланиши учун ташкилот раҳбари шахсан жавобгар ҳисобланади.

67. Тизимдаги ташкилотларда иш ҳақининг ўз вақтида ва тўлиқ берилиши учун иш берувчи шахсан жавобгар ҳисобланади.

Қарздорлик мавжуд бўлган ҳолларда Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг 2014 йил 19 апрелдаги 16-15 сонли “Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси тизимидаги касаба уюшма органлари томонидан иш ҳақи ўз вақтида тўланиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш тартиби” тўғрисидаги Раёсат қарорига кўра иш олиб борилади.

68. Бир йўла бир неча касба (лавозимда) ишлаганлик, ўриндошлик асосида ишлаганлик учун, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми орگانлиги учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

Иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўймаслик чоралари кўрилади.

Хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун асос сифатида Ягона тариф сеткасининг оширилган тариф коэффициентларини белгилашни жамоа шартномалари ва келишувлари орқали амалга оширилади. Тизимдаги бюджет ташкилотларда шунингдек хўжалик ҳисобидаги корхона ва ташкилотларда нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига мутаносиб равишда меҳнат ҳақи миқдори оширилиши инobatга олиб борилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг тариф қисми ва тарифга қўшимча қисми ўртасидаги мақбул нисбатни давлат томонидан ва жамоа шартномалари воситасида ўрнатилишини таъминланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарори билан тасдиқланган “Туман коэффициентлари, шунингдек, йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий-иклим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар рўйхати” да кўрсатилмаган табиий-иклим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган айрим жойларда ишлаганлик учун устамалар ва қўшимча таътиллار қўлланилиши тўғрисидаги шартларни нобюджет ташкилотларининг жамоа келишувлари ва шартномаларида назарда тутилиши мумкин.

Зарурат бўлганда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган “Ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иктисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффициентларини қўллаш тартиби ва уларнинг миқдорлари тўғрисида Низом” талаблари тадбиқ қилинади.

Кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати, шунингдек, устамалар миқдори иш берувчилар томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда белгиланишини ва жамоа шартномасида кўрсатилиши таъминланади.

Адлия вазирлигидан 23.01.2019 йилда 3130 рақам билан рўйхатдан ўтган “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги Низом” талабларини тадбиқ қилинади.

69. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига риоя этилиши, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари касаба уюшмаси кўмиталари билан келишувга биноан белгиланиши, иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўйилмаслиги устидан давлат ва жамоатчилик назоратини ўрнатилади.

70. Иш берувчи томонидан иш ҳақини ва бошқа тўловларни тўлаш муддати бузилган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон



Республикаси Марказий банкнинг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фонзлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини давлат ва қасаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан назоратга олинади.

71. Ходимларга иш ҳақи ҳар ярим ойда бир маротаба тўланади. Иш ҳақи тўлашнинг аниқ муддатлари жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади. Иш ҳақи тўланадиган кун дам олиш кунга ёки ишланмайдиган байрам кунга тўғри келиб қолганида иш ҳақи ушбу кунлар арафасида тўланади. Қасаба уюшмаси иш ҳақини белгиланган муддатларда тўлиқ ҳажмда тўлаши устидан тизимли жамоатчилик назоратини олиб боради.

72. Бахтсиз ҳодисалар ва фавқулоддаги вазиятлар натижасида зарар кўрган ходимларга, ташкилотнинг молиявий ҳолатини ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин.

73. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда унинг оиласига моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин. Унинг меъёри жамоа шартномаларида белгиланади.

74. Ходимларга шифохоналарда даволанишлари ва дори-дармон харажатлари учун жамоа шартномасида белгиланган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилади.

75. Ходимларга қиш мавсумига тайёргарлик кўришлари учун ижтимоий қўллаб-қувватлаш мақсадида, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотиб олишлари учун қасаба уюшмаси органи таклифига биноан моддий ёрдам кўрсатилади.

76. Иш берувчи томонидан вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар қуйидаги ходимларга ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўланади:

байналминал жангчиларга;

қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар 18 ёшга) етмаган уч ёки ундан ортиқ болалари бўлган ходимларга;

Чернобиль АЭСдаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга;

Чернобиль АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган, қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без (аденома, рак) ва хавфли ўсмалар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга;

меҳнатда майибланиш ва касб касаллиги натижасида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсиз бўлган ходимларга;

пандемия, техноген, табиий ва экологик тусдаги фавқулодда вазиятлар юзага келган ҳолларда, ушбу фавқулодда вазиятларга сабабчи бўлган инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ва 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган ота-оналарга (уларнинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар).

Ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил касаллиги, онкология касалликлари, янгидан пайдо бўладиган хатарли ўсимталар, жинсий йўл билан ўтадиган касалликлар, ОИТС, мохов (лепра) касаллиги, рухий касалликлар) бўйича ҳисобда турган ходимларга умумий иш стажининг давомийлигига боғлиқ равишда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси қуйидаги миқдорларда тўланади:

а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;

б) умумий иш стажи 5 йилдан 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

в) умумий иш стажи 5 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида.

Мазкур банднинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган ходимлардан ташқари қолган ходимларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа қуйидаги миқдорларда тўланади:



а) умумий иш стажини 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ҳамда 21 ёшга етмаган чин етимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдориди;

б) умумий иш стажини 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдориди.

Пандемия даврида коронавирусга чалинган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сонли Фармонида асосан ўртача ойлик иш ҳақининг 100%и миқдориди нафақа тўланади.

Карантин қондалари кучайтирилганда ходимлар иш берувчилар томонидан иш ҳақи қисман сақлаб қолиниб мажбурий таътил берилишига йўл қўйилади. (СК 374-модда 2-банд)

Масофавий ишда ишловчи ходим иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимланишини ҳисобга олган ҳолда, у томонидан бажарилган ишлар учун бир барабар миқдорда меҳнат ҳақи тўланади. Бунда ходимга нисбатан иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қўлланилмайди.

Жамоа шартномасида, ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида назарда тутилган ходимларнинг бошқа тоифалари ҳам вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуққа эга бўлиши мумкин (МКнинг 458-моддаси).

77. Иш берувчи ишлаётган аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш нафақалар бўйича тўловларни тўлашни кафолатлайди.

78. Ўзбекистон Республикасининг “Дафн этиш ва дафн иши тўғрисида” Қонунига мувофиқ, ходимнинг ёки унинг қарамоғидаги оила аъзосининг вафоти сабабли иш берувчи томонидан ходимга ёки унинг оила аъзоларига дафн этиш харажатларини қоплаш учун белгиланган тартибда нафақа берилади.

79. Ўзбекистон Республикаси ичидаги хизмат сафарлари учун тўланиладиган компенсациялар Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги низом”га, ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 287-моддасига асосан қопланади.

80. Ходимга:

- иш сайёр ва кўчиб юриш хусусиятига эга бўлганда, шунингдек дала шароитларида ва вахта усулида ишланганда МКнинг 288-моддасига асосан;

- бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтганда МКнинг 289-моддасига асосан;

- иш берувчининг йўлланмаси бўйича ходимнинг касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтиши бошқа жойга кўчишни талаб қилса МКнинг 290-моддасига асосан;

- иш жараёнида ходимга тегишли ёхуд унинг томонидан учинчи шахслардан ижарага олинган мол-мулкдан иш берувчининг розилиги билан фойдаланилганда МКнинг 293-моддасига асосан, компенсация тўланади;

- меҳнат шартномаси бекор қилинганда МКнинг 173-моддасида кўрсатилган ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади;

- ишдан бўшатиш нафақаси миқдорини белгилаш учун иш стажига иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг аввалги меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақти ҳам ҳисобга олинади.

81. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги “Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-2705-сон қарорини амалга оширишга ҳар томонлама кўмаклашади.

82. Ходимларга иш тақсимоти, ходимларнинг фаолиятидаги ютуқлар учун қўшимча мукофот тўловларини режалаштиришда касаба уюшмаси кўмиталари вакилларининг иштироки шарт.

83. Ходимларнинг ишга келиб-кетиш транспорт харажатлари ҳамда тушлик харажатлари иш берувчи томонидан ҳар ойда жамоа шартномасида белгиланган миқдорда қопланиши мумкин.



84. Ишлаётган ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий химоя қилиш мақсадида, тарафлар жамоа шартномалари орқали ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли Фармони билан тасдиқланган "2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси" ни амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш;

- кам таъминланган оилаларга, кўп болали оилаларга, уруш ва меҳнат фахрийларига доимий равишда моддий ёрдам кўрсатиб бориш.

85. Иш берувчилар асосий ишидан озод этилмаган касаба уюшмаси кўмитаси аъзоларига, юқори касаба уюшмаси органлари томонидан ташкил этиладиган ўқувлар, маданий-маърифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ хизмат сафари харажатларини муассаса ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

Жамоавий музокараларда иштирок этадиган ходимларнинг вакиллари билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан ушбу музокаралар олиб борилаётган даврда интизомий жазо қўллашга ёки уларни бошқа ишга ўтказишга касаба уюшма кўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан йўл қўйилмайди.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

86. Ходимлар меҳнат вазифаларини меҳнат шартномалари ва ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилган ҳолда бажарадилар.

87. Ўз меҳнат вазифаларини тўла ва сифатли бажарган ходимларга:

ташаккурнома изҳор қилиш;

қимматбаҳо совғалар ва фахрий ёрлик билан тақдирлаш;

ташкilot тизимидаги турли номинациялар бўйича унвонлар бериш;

давлат мукофотларига тавсия этиш орқали рағбатлантирилади.

88. Меҳнат интизомини бузганлик учун интизомий жазоларни қўллашга белгиланган муддатлар ўтиб кетганидан сўнг йўл қўйилмайди.

89. Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди.

90. Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим.

VII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ

91. Тарафлар Ҳудудий жамоа келишувини бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларни олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Бахслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонунчилик ҳужжатлари асосида ҳал этилади.

92. Яққа тартибдаги меҳнат низолари "Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 12.01.2015 йилдаги 20-66 "с"-сонли ва Ўзбекистон Савдо-саноат палатасининг 15.01.2015 йилдаги 01-СП-сонли қўшма қарори билан тасдиқланган "Яққа меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан тавсиялар" асосида ишлаб чиқилган низом асосида кўриб чиқилади.

93. Агентликдаги касаба уюшмаси вакили:

касаба уюшмалари иш берувчи томонидан меҳнат муносабатларига тааллуқли қонунлар ва талабларига риоя этилишини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этиш бўйича тақдимнома киритади;

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво аризалари билан судга мурожаат қиладилар;



ходимларнинг музожаатларини кўриб чиқиб, улар юзасидан қонунарга мувофиқ тегишли жавоб берадилар.

VIII. МЕХНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

94. Мехнат хавфсизлиги ва гигиенасини ҳамкорликнинг устувор йўналишларидан бири деб ҳисоблаган ҳолда, Тарафлар ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

Мехнат хавфсизлиги ва гигиенаси тизимини жорий этиш, унинг фаолият кўрсатиши ва ривожланишини таъминлашда иштирок этиш;

Ижтимоий-мехнат масалалари бўйича икки томонлама комиссиялар таркибида тузиладиган мехнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича ишчи гуруҳлар фаолиятини ташкилотларда мехнат шароитларини яхшилашга ва хавфсизлигини таъминлашга йўналтириш;

Мехнат хавфсизлиги ва гигиенаси масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ҳамда тармоқ ва ҳудудий келишувлар, жамоа шартномаларида кўзда тутилган, ходимларга яратилган мехнат шароитлари, саноат ва экологик хавфсизлик ҳолатини давлат назорат органлари билан ҳамкорликда ўрганишни амалда кенг қўллаш;

тизимдаги ташкилотларда мехнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилишини таъминлаш бўйича чора-тадбирларни амалга оширади;

ходимларнинг мехнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланишларини олдини олиш, шунингдек, уларнинг пайдо бўлиш сабабларини бартараф этиш ишларини амалга оширишга эътибор қаратиш ва жамоатчилик назоратини тизимли йўлга қўйиш.

95. Ижтимоий-мехнат масалалари бўйича икки томонлама комиссиясининг ваколати доирасида жамоатчилик назоратини амалга оширишда қуйидагиларга эътибор қаратилиши лозим:

ташкилот раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахсларидан мехнат шароитлари ва хавфсизлиги, шунингдек, ишлаб чиқариш билан боғлиқ барча бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари тўғрисида тўлиқ ахборот олинishi;

корхона, ташкилот ва муассасаларда мехнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича тадбирларнинг молиялаштирилиши;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан давлат томонидан мажбурий ижтимоий сугурта қилинишини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий сугурта қилиш тизимини таъминланиши;

иш ўринларида мехнат шароитларининг ҳолати, айниқса зарарли ишлаб чиқариш омиллари ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари юзасидан назорат амалга оширилиши;

ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлиги бор шахслар банд бўлган зарарли, хавфли ва бошқача мехнат шароитларига эга иш ўринларида қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда иш ўринларининг мехнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилиши;

дастлабки тарзда (ишга қираётганда) ва даврий (мехнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриклар белгиланган тартибда ўтказилиши;

иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида мехнат хавфсизлиги ва гигиенаси ҳолати юзасидан кўзда тутилган мажбуриятларини бажаришини ўрганиш;

ходимларга қонунчилик ҳужжатларида белгиланган имтиёзлар ва компенсацияларни берилиши, ҳамда уларга мехнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар берилгани, мехнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан ва малака оширишдан ўтганлиги;

ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут, даволаш-профилактика озик-овқати, газланган тузли сув, шахсий химоя ҳамда гигиена воситалари билан таъминланиши, шунингдек жамоавий химоя воситалари қўлланилиши ҳолати;



ишлаб чиқариш объектлари ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ва фойдаланиш учун қабул қилиш комиссиялари ишида ҳамда тиббий-меҳнат эксперт комиссияси мажлисларида мустақил эксперт сифатида иштирок этилиши;

меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича техник жихатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларни ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш натижадорлиги;

ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси талабларининг бузилиши ва бахтсиз ҳодисаларни яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисида ваколатли органларга муурожаат қилиниши;

меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича ваколатли вакилларни сайлаш, ўқитиш, ва уларни малакасини доимий равишда ошириб бориш, ҳамда жамоа шартномалари ва келишувларига улар ўз фаолиятини самарали амалга ошириши учун қулай шароитларни яратиш мажбуриятини киритилиши.

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақти ажратилади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Вакил меҳнат шароитини яхшилаш ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишдаги сизкидил меҳнати учун маънавий ва моддий (ташкilotда меҳнат муҳофазасига ажратиладиган маблағ ҳисобидан) рағбатлантирилади.

96. Шунингдек, Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссияси томонидан қуйидагиларга эътибор қаратилиши лозим:

Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича техник жихатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ҳамда уларни халқаро стандартларга мувофиқ ишлаб чиқиш ва жорий этиш дастурини тасдиқлаш, уни ўз вақтида ва сифатли амалга ошириш бўйича ишларни мувофиқлаштирилишини таъминлаш;

Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси масалаларининг муҳим ўрин тутиши ҳақида жамоат фикрини шакллантириш бўйича оммавий ахборот воситалари орқали кенг тушунтириш ишларини олиб бориш;

Қасаба уюшмалари тизимида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича жамоат назоратини ташкил этиш юзасидан икки томонлама ҳамкорларни жалб этган ҳолда Республика кўрик-танловини ташкил этиш ва ўтказиш;

Ҳар йили 28 апрель “Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни”га бағишлаб ҳафталик ташкил этиш ва барча ташкilotларда нишонланишини ташкил этиш.

Халқаро меҳнат ташкilotининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган меҳнат муҳофазасига оид Конвенциялари талаблари бажарилиши устидан ташкilotий-ҳуқуқий шаклдан катъий назар барча ташкilotларда мониторинг олиб бориш.

IX. ИЖТИМОЙ КАФОЛАТЛАР, ИЖТИМОЙ ҲИМОЯ

97. Меҳнат таътили даврида ходимлар учун Республикадаги санаторий ва дам олиш масканларида, ёзги таътил даврида ходимларнинг фарзандларини болалар дам олиш оромгоҳларида иш берувчи ҳисобидан соғломлаштириш ва дам олдириш ишлари ташкил қилинади.

98. Иш берувчи молиявий имкониятидан келиб чиқиб кўп йиллар давомида тизимда фаолият юритган ёлғиз қариялар, пенсионерлар ва ногиронларга соғломлаштириш учун бепул йўлланмалар ажратади.

99. Иш берувчи томонидан ўзининг балансида бўлган ижтимоий объектлар фаолиятини янада ривожлантириш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ҳамда зарур шарт-шароитлар яратиш учун сарф-харажат сметаси асосида маблағ ажратади.

100. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмалар, бошланғич қасаба уюшма кўмиталари томонидан бериладиган буюртмалар асосида, улар томонидан тўланган ижтимоий солиқ тушумларидан ва қасаба уюшмасига



аъзолик бадалларидан тушган маблағларнинг соғломлаштиришга ажратилган миқдорига мувофиқ равишда берилади.

101. Ҳамкорликда қўидагилар амалга оширилади:

1. Бошқарма тизимида фаолият олиб бораётган ходимларни кўнимсизлигининг олдини олиш мақсадида доимий рағбатлантириб бориш чораларини кўриш, жисмоний тарбия ва спорт соҳасига малакали мутахассисларни жалб этиш мақсадида меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини қайта кўриб чиқиш.

2. Ташкилотларни малакали кадрлар билан таъминлаш тизимини такомиллаштириш, самарали меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва етарлича шарт-шароитлар яратиш орқали ижтимоий қўллаб-қувватлаш мақсадида уй-жой сотиб олиш учун имтиёзли кредитлар ажратилишига кўмаклашиш.

3. Тизимидаги олий таълим муассасалари талабаларидан ташкил топган кўнгиллик – волонтерларни жалб этган ҳолда ёлғиз кексаларнинг ҳолидан хабар олиш, туғилган кун ва жисмоний тарбия ва спорт соҳасидаги байрамларда уларга эсдалик совғаларни бериш, маиший муаммоларини ҳал этишда кўмаклашиш;

4. юртимиз зиёратгоҳларига саёхатлар уюштириб “Фахрийлар поездлари”ни ташкил этиш; шифохона ва соғломлаштириш оромгоҳларида даволанишлари ва дори-дармон воситаларини харид қилиш харажатлари учун жамоа шартномасида белгиланган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш;

5. Олий таълим муассасаларида мунтазам равишда Фахрийлар иштирокида ёшлар билан давра суҳбатлари, “мастер класслар” ташкил этиш. Тадбирларни оммавий ахборот воситаларида кенг оммага ёритиб бориш.

6. Умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан, 30 июнь “Ёшлар куни” ва 11 ноябрь – “Ўзбекистон қасаба уюшмалари куни”ни нишонлаш ва эсдалик совғалар билан тақдирлаш.

7. Соҳа ходимлари учун соғломлаштириш профилактория маркази ташкил этиш.

X. АЁЛЛАР ВА ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

Тарафлар аёллар ва ёшлар учун Ўзбекистон Республикасининг қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларга риоя этишни ва имтиёзлар беришни ўз зиммасига олган ҳолда қўидагиларни зарур деб ҳисоблайдилар:

102. Аёллар ва ёшларга қўшимча имтиёзлар берилишини назарда тутувчи идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни инвентаризациядан ўтказиш ва Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенцияларига ва Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқлиги нуқтан-назаридан қайта кўриб чиқиш ҳамда уларга қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш юзасидан тақлифлар бериш.

103. Жамоа шартномалари ва келишувларида қўидагилар назарда тутилишини таъминлаш:

хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;

хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

104. Жамоа шартномалари ва келишувларида аёллар ва ёшларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалаларини назарда тутиш, шу жумладан:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;

болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қискартирилган иш вақтини ўрнатиш;

таълим муассасалари битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш;



хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш, хотин-қизлар учун саёхатларини ташкил этиб бориш;
узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизматни ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойсиз ссудалар бериш.

аёлларга малака ошириш ва қўшимча таълим олиш учун имкониятлар яратиб бериш;
тиббий ҳулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш ўринларига ўтказиш;

ҳомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш, агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса;

105. Касаба уюшма кўмитаси аёллар меҳнат шароитларини яхшилашга кўмаклашишни ўз зиммасига олади, аёллар меҳнати ва соғлиги муҳофазаси бўйича ижтимоий дастури бажарилишида иш берувчига яқиндан ёрдам беради.

106. Тизимдаги муассасалар фаолиятида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий ҳимоя масаласи ечимини топиш мақсадида тарафлар қўйидагиларга келишиб олдилар:

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисида” ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

“Ёш оила” вакили бўлган ходимларга ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш.

107. Иш берувчининг мажбуриятлари:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари соҳасида қўшимча имтиёзлар бериш;

касб-хунар таълими муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни Агентлик тизимидаги ташкилотлар фаолиятига жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш.

108. Касб-хунар коллежлари битирувчиларининг ишга жойлаштирилишини ва иш жойларида мосланишини назоратга олади.

109. Узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақируви захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойсиз судалар берилишига иш берувчи кўмаклашади.

110. Касаба уюшма кўмитаси мажбуриятлари:

а) ёш ходимларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада такомиллаштириш мақсадида мавжуд ҳуқуқий-норматив базадан фойдаланиш;

б) ёш йигит-қизларни касаба уюшмаси фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш;

в) ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётини назорат этилишига юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб қилишга кўмаклашиш;

г) касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари билан меҳнат шартномаларини тузиш ва уларни жамоа шартномалари билан таништирилишини таъминлаш;

д) ёш ходимларнинг иш жойларида мақбул шароитларини таъминлаш бўйича иш олиб бориш.

111. Мулкчилик шаклидан қатъи назар, ҳар бир меҳнат жамоасида “Устоз-шогирд” тизимини жорий этилади. Бундай ҳолатда, таълим муассасасини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йил давомида тажрибали ходимни устоз сифатида бириктириш.

112. Олий, ўрта махсус таълим муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Қучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар ва ижтимоий ҳимояга



мухтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини нинга жойлаштиришга ҳар томонлама қўмақланилади.

113. Мехнат бозорини таҳлил қилиш асосида мехнат бозорида талаби юқори бўлган касблар бўйича мутахассисларни тайёрлаш, касб-хунар коллежлари битирувчиларини мутахассислиги бўйича нинга жойлаштириши, ёш мутахассисларни ўз иш ўринларида қўнимлилигини иш берувчи таъминлайди.

XI. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТНИ ОММАЛАШТИРИШ, МЕХНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ СОҒЛОМЛАШТИРИШ

114. Мазкур масалаларда тарафлар куйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

ҳар бир ташкилотда “Маънавият ва маърифат хонаси” ни ташкил этиш ва уни адабиётлар ҳамда плакатлар, стендлар билан таъминлаш;

ҳодимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадний ҳаваскорликни янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказишлари учун тарихий обидаларга саёхатлар, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

рағбатлантириш сифатида тизим ташкилотларининг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ўз ходимларининг камида 10 фоизини оила аъзолари билан биргаликда ҳар йили дам олишга (ички туризмга) юборишни назарда тутадиган ходимларнинг жамоавий ва оилавий дам олишини ташкил қилиш;

ҳодимлар, айниқса ёшларни маънавий-маърифий, гоёвий-мафкуравий дунёқарашини янада ошириш, сиёсий ва ҳуқуқий билимини ривожлантириш, интеллектуал салоҳиятини такомиллаштириш мақсадида, турли соҳа вакилларини жалб этган ҳолда давра суҳбатлари, маънавий-маърифий тадбирларни ўтказиб бориш;

ҳодимларни ва уларнинг фарзандларини соғломлаштириш, дам олдириш билан боғлиқ тадбирларни қасаба уюшма қўмитасининг тавсияси асосида ташкил этиш;

тизим ташкилотларида ойнанинг бир шанба кунини “Спорт-саломатлик куни” деб эълон қилиш ва **Иш берувчи** билан ҳамкорликда ходимларга жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишлари учун етарли шароитлар яратиб бериш (спорт майдончалари ташкил этиш, махсус спорт хоналарини ажратиш), турли спорт секциялари ва тўғарақларига жалб этиш, мехнат жамоаларида ходимлар гимнастикасини жорий этиш ҳамда жисмоний тарбия жамоалари фаолиятини йўлга қўйиш;

соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида мехнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” қўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоиз миқдорида устама белгилашни йўлга қўйиш;

ҳодимларга мехнат қонунчилигига мувофиқ улар учун қулай бўлган вақтда саёхат қилиш ва дам олиш учун таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ҳисобидан дам олиш кунлари (отгул) бериш.

қасаба уюшмаси фаолларини қасаба уюшмаси фаолиятининг асосий йўналишлари бўйича ўқитиш;

умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан 30 июнь “Ёшлар куни” ва 11 ноябрь – “Қасаба уюшмалари куни”ни нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадний ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш.

- ходимга дам олиш учун эмас, балки бошқа мақсадларда бериладиган, ходимни мехнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш даврлари дам олиш вақтига кирмайди (МКнинг 202-моддаси).

Ҳар ойда мехнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг 1 фоиз миқдоридаги маблағни маданий-маърифий, жисмоний тарбия-спорт тадбирлари, Республика ҳудудидаги тарихий



кадамжоларга саёхатлар ташкил этиш, концертлар, театрларга чипталар ва истирохат боғларига таклифномалар харид қилиш, моддий ёрдам кўрсатиш, рағбатлантириш, Касаба уюшмаси кўмитасининг штатдаги ходимларига қўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун иш берувчининг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб амалга оширилади.

115. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 30 октябрдаги “Соғлом турмуш тарзини кенг тадбиқ этиш ва оммавий спортни янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-6099-сон Фармониغا асосан жамоа шартномаларида:

- иш куни давомида ишлаб чиқариш гимнастикаси машқларини бажариш учун иш вақтидаги киритиладиган махсус танаффуслар белгилаш тартибини жорий этиш;

- иш берувчиларга ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришларини ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёхат қил!” дастури доирасидаги саёхатлари учун шаронт яратилларини тавсия этиш;

- иш вақтидан сўнг (хафтада камида бир марта) тизимдаги меҳнат жамоаларида раҳбар ва барча ходимларнинг жисмоний тарбия ва спорт машғулотлари (югуриш, стритбол, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, стол тенниси, сузиш ва бошқалар) билан шугулланишни ташкил этиш белгиланади.

116. Иш берувчи ходимлар ва уларнинг фарзандларини соғломлаштириш, дам олдириш, маънавий-маърифий ва спорт тадбирларини амалга ошириш мақсадида маблағлар ажратади.

117. Республика кенгашининг “Энг намунали бошлангич ташкилот” республика кўриктанловида тизимдаги ташкилотлар иштирокени таъминлайди.

118. Бошқарма ва унинг тизимдаги ташкилотларда иш берувчилар “Ишонч” ва “Ишонч-доверие” газеталарига обуна бўлишда касаба уюшмасига кўмаклашади.

ХII. КЕЛИШУВНИНГ АМАЛ ҚИЛИШИ ВА УНИ БАЖАРИЛИШИ УЧУН ТАРАФЛАРНИНГ ЖАВОБГАРЛИГИ

119. Мазкур келишув 2025-2027 йиллар учун тузилган бўлиб навбатдагиси қабул қилинганга қадар амалда бўлади. Шу вақт давомида унга қўшимча ва ўзгартиш киритишга тарафларнинг келишуви асосида йўл қўйилади. Тарафларнинг мулкдори алмашганда, қайта ташкил этилганда, номи ўзгарганда Келишув ўз кучини сақлаб қолади.

120. Ушбу келишув Бошқарма ва Республика кенгаши ўртасида имзоланганидан сўнг, Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига билдириш рўйхатидан ўтказиш учун 7 кунлик муддат ичида тақдим этилади.

121. Келишув Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига билдириш рўйхатидан ўтказилганидан сўнг икки ҳафта ичида унинг нусхасини Агентликнинг барча таркибий тузилмаларига жамоа шартномаларига мувофиқлаштириш мақсадида жўнатади.

122. Келишув талаблари бажарилмагани аниқланган тақдирда уни имзолаган шахсларга ёзма равишда маълумотлар тақдим этилади. Ёзма равишда киритилган маълумотлар комиссия томонидан икки ҳафта ичида муҳокама этилиб, сўнгра тегишли қарор қабул қилинади.

123. Келишувнинг бажарилиши якунлари тўғрисидаги маълумотларни келишув комиссияси аъзолари тайёрлайдилар ва йил якуни бўйича бир марта Бошқарма ҳамда Вилоят бирлашган кўмитанинг қўшма йиғилишида муҳокама қилинади.

124. Ушбу Келишув уч нусхада тузилган бўлиб, Бошқарма, Бирлашган кўмита ҳамда Тошкент вилояти Камбағалликни қисқартириш ва бандлик бош бошқармасига бир нусхадан берилади ва унинг шартлари ўзаро ёзма розиликсиз ошкор қилинмаслиги лозим.

125. Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига бир нусхадан берилади ва унинг шартлари ўзаро ёзма розиликсиз ошкор қилинмаслиги лозим.

126. Ушбу Келишувдан фақат хизмат доирасида фойдаланилади.



Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилоят бошқармаси
Хайъат мажлисининг

2025й. " 28 " 05 01-06/3 -сон

хамда

Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм
ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилоят
бирлашган кўмитаси Ижроия кўмитасининг
2025й. " 28 " 05 01-06/3 -сон

қўшма қарорига

2-илова

Ёшлар ишлари агентлиги Тошкент вилояти бошқармаси хамда Ўзбекистон
маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент вилоят
Бирлашган кўмитаси ўртасида 2025-2027 йиллар учун тузилган Худудий жамоа
келишувининг бажарилишини назорат қилувчи комиссия

ТАРКИБИ

1. **Маматмуродова Наргиза Норбўтаевна** – Кадрлар билан ишлаш бўйича бош мутахассис.
2. **Гуломов Ахрор Мамуржон ўгли** – Бошланғич касаба уюшма кўмита раиси
3. **Таслимова Севара Маъмуровна** – Бош ҳисобчи

1. **Абдуллаева Рисолат Юлдаш қизи** - Бирлашган кўмитаси мутахассиси
2. **Исхакова Шахло Мунаваровна** - Бирлашган кўмитаси бош бухгалтери
3. **Отабоева Наргизахон Рашидовна** - Нурафшон шаҳар 12 сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби кадрлар бўйича инспектор

Ушбу Худудий жамоа келишувининг бажарилишини назорат қилиш
бошқарманинг бошлиғи ўринбосари О. Махмудов зиммасига юклатилсин.

Изоҳ: Комиссия аъзолари бошқа ишга ўтган тақдирда унинг таркибига ушбу лавозимга
янгидан тайинланган ёки зиммасига тегишли функциялар юкланган шахслар киритилади.