

2026 йил 10 март
№ 1-3

2026 йил 27 февраль
№ 2-12 “с”

**Ўзбекистон Республикаси “Хунарманд” уюшмаси ҳамда Ўзбекистон
Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба
уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида 2026-2028 йиллар учун
Тармоқ жамоа келишувини тузиш тўғрисида**

ҚАРОР ҚИЛАДИЛАР:

1. Тарафлар томонидан, келишув комиссияси аъзоларининг билдирган (1 илова) тегишли тавсиясига кўра, Ўзбекистон Республикаси “Хунарманд” уюшмаси ва тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида 2026-2028 йилларга мўлжалланган Тармоқ жамоа келишуви (2 илова) маъқуллансин.

2. Мазкур хужжатга асосан томонлар ўртасида тенг ҳуқуқлилиқ асосида доимий фаолият кўрсатувчи тармоқ даражасидаги ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия шакллантирилсин, ҳамда унинг Низоми (3 илова) ва ишчи гуруҳ таркиби (4 илова) тасдиқлансин.

3. Комиссия зиммасига қабул қилинган Тармоқ жамоа келишувининг бажарилиши юзасидан мониторинг ишларини олиб бориш ҳамда унинг натижаларини ҳар йил якуни бўйича томонларнинг сайлаб қўйилган органлари кўшма мажлисларида муҳокама қилиш вазифаси юклатилсин.

4. “Хунарманд” уюшмасининг ҳудудий бошқармалари, уюшмага аъзо бўлган ташкилотлар раҳбарлари ҳамда тармоқ касаба уюшмасининг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар, Тошкент шаҳар бирлашган кўмиталари раислари, Тошкент ва Сирдарё вилоятлари масъул ташкилотчиларига:

- тузилган тармоқ жамоа келишувига асосан ижтимоий шериклик кўламини кенгайтириш мақсадида уюшманинг жойлардаги (ҳудудлардаги) барча ташкилотларида бошланғич касаба уюшмаси ташкилотларини тузиш ва уларда жамоа шартномаларини қабул қилиш, шунингдек, касаба уюшма аъзоси бўлмаган хунармандларни (каштаци, кулолчи, гиламдўз, ёғоч ўймақори ва бошқалар) касаба уюшмасига жалб этиш бўйича зарурий чора-тадбирларни амалга ошириш;

- “Хунарманд” уюшмаси ташкилотларининг иш берувчилари ва касаба уюшмаси кўмиталари жамоа шартномаларини ишлаб чиқиш жараёнида Республика тармоқ жамоа келишувига шартларни ўзларининг ички имкониятларидан келиб чиққан ҳолда киритиш;

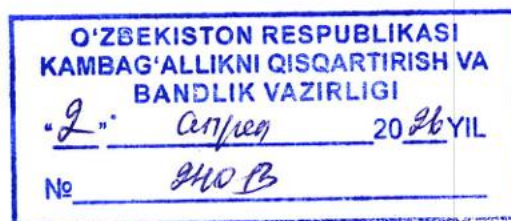
- жамоа шартномаларида қайд этилган мажбурият ва тадбирларнинг бажарилиши устидан доимий назорат ўрнатиш, ҳамда ҳар йил якуни бўйича бошланғич даражада умумий йиғилишлар (конференциялар) ўтказиш, амалга оширилган ишлар юзасидан

маълумотларни шакллантириш ва уларни юқори турувчи касаба уюшмаси органларига тақдим этиб бориш вазифалари топширилсин.

5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2025 йил 19 декабрдаги 806 сонли қарорига асосан “Хунарманд” уюшмаси ҳайъат органи таркибига касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси киритилиши таъминлансин.

6. Ўзбекистон Республикаси “Хунарманд” уюшмасининг 2023 йил 23 сентябрдаги № 02 сонли ва Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши Ижроия қўмитасининг 2023 йил 13 сентябрдаги 10-9 “с” сонли 2023-2025 йилларга мўлжалланган тармоқ жамоа келишувини тузиш тўғрисидаги қарори ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

7. Мазкур қарор тарафлар ўртасида имзоланган кундан эътиборан кучга кириши белгилаб қўйилсин.



Ўзбекистон Республикаси
“Хунарманд”
уюшмаси раиси



Мирзаахмедов Р.Т.

Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва
хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари
касаба уюшмаси Республика
Кенгаши раиси



Мухамедов У.З.

Тармоқ жамоа келишувини тузиш бўйича келишув комиссиясининг таркиби

1. Джурабаев Жасур
Илхамович



- Касаба уюшмаси Республика
Кенгашининг ижтимоий ҳимоя
масалалари бўйича бош мутахассиси;

2. Сайфуллаев Садритдин
Джўраевич



- Касаба уюшмаси Республика
Кенгашининг ташкилий ишлар бўйича
бош мутахассиси;

3. Худойбердиев Рамзжон
Равшанович



- Касаба уюшмаси Республика
Кенгашининг бош юрисконсульти;

4. Бабабеков Дилшод
Очилович



- “Хунарманд” уюшмаси Касаба уюшмаси
кўмитаси раиси;

5. Ибрагимов Дилшод
Кадирбаевич



- “Хунарманд” уюшмасининг “худудлар-
ни мониторинг қилиш, соҳани ривожлан-
тириш” бўлими бош мутахассиси;

6. Шодиев Сухроб
Рустамович



- “Хунарманд” уюшмаси “халқаро ва
маҳаллий кўрғазмаларни ташкил этиш ва
ўтказиш, марказларни ривожлантириш,
хунармандлар маҳсулотларини сотишга
кўмаклашиш” бўлими бош мутахассиси.

**Ўзбекистон Республикаси “Хунарманд” уюшмаси ҳамда Ўзбекистон
Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба
уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат
муносабатлари масалалари бўйича 2026-2028 йиллар учун тузилган**

ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

Ўзбекистон Республикаси “Хунарманд” уюшмаси (бундан буён матнда “Уюшма” деб юритилади) ҳамда Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (бундан буён матнда “Республика Кенгаши” деб юритилади) ижтимоий шерикликни ривожлантириш мақсадида ходимларнинг меҳнат, иш ҳақи, 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 ҳисобланади.

Мазкур тармоқ жамоа келишуви (бундан буён матнда “Келишув” деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, “Аҳоли бандлиги”, “Меҳнатни муҳофаза қилиш”, “Касаба уюшмалари” ҳамда “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги Қонунлари, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Ўзбекистон иш берувчилари Конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2026-2028 йиллар учун тузилган “Бош жамоа келишуви”га (бундан буён матнда “БЖК” деб юритилади) ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тизимдаги ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг энг куйи даражасини кафолатлайди.

II. ТАРАФЛАРНИНГ ҲАМКОРЛИКДАГИ МАЖБУРИЯТЛАРИ

1. Мазкур келишув уюшма тизимидаги хунармандлар (ЯТТ) ва ташкилотларда иш берувчилар билан касаба уюшмаси кўмиталари ўртасида имзоланадиган жамоа шартномалари учун асос бўлиб хизмат қилади.

2. Жамоавий музокара жараёни тизимда қуйидагича татбиқ қилинади:

- барча жамоа шартномалари лойиҳаларини Республика Кенгашининг тегишли бўлини-масида жамоатчилик экспертизасидан ўтказиш;

- Уюшма ва Республика Кенгаши ўртасидаги келишувни - тегишли йилнинг январь ойидан, корхона, ташкилот ва муассасаларда жамоа шартномаларини эса – тегишли йилнинг март ойидан кечиктирмай тузиш;

- мазкур келишув ва жамоа шартномаларининг бажарилиши яқунларини қўшма мажлисларда, шунингдек, меҳнат жамоаларининг умумий йиғилиш (конференция)ларида ҳар йили 1 апрелдан кечиктирмасдан кўриб чиқиш (БЖК 130-банд).

3. Тарафлар тармоқ ва бошланғич даражадаги ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар тузилишига кўмаклашадилар.

4. Жамоавий музокараларда, жамоа келишуви, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этадиган шахслар асосий ишидан тарафларнинг келишуви билан белги-ланадиган муддатга, ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда озод этилади.

Жамоавий музокараларда иштирок этиш билан боғлиқ бўлган барча харажатлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган тартибда компенсация қилинади. Агар жамоа шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлмаса, олимлар, экспертлар ва мутахассисларнинг хизматларига ҳақ тўлаш таклиф қилувчи тараф томонидан амалга оширилади.

Жамоавий музокараларда иштирок этадиган ходимларнинг вакиллари билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан ушбу музокаралар олиб борилаётган даврда бекор қилишга, шунингдек уларга нисбатан интизомий жазо қўллашга ёки уларни бошқа ишга

ўтказишга уларнинг вакиллик қилишига ваколат берган органнинг олдиндан розилигини олмасдан йўл қўйилмайди.

5. Тарафлар ўртасида тузилаётган ушбу жамоа келишувида:

- меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш режими тўғрисидаги;

- меҳнатга ҳақ тўлашни нархларнинг ўзгаришларидан, инфляция даражасидан, жамоа келишувида белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишидан келиб чиққан ҳолда тартибга солиш механизми ҳақидаги;

- энг кам миқдори қонунчиликда назарда тутилаётган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар тўғрисидаги;

- ходимларнинг бандлигига, уларни касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга, уларнинг малакасини оширишга кўмаклашиш ҳақидаги;

- жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қондалар назарда тутилган (МК 85-модда).

6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 540-моддасига мувофиқ, касаба уюшма ташкилотлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қондаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширадилар.

7. Меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида Республика Кенгаши ва “Уюшма”нинг тизимли ҳамкорлиги таъминланади (БЖК 25-банд).

8. Иш берувчи ва ходим ўртасидаги низоларни судгача ҳал қилишда касаба уюшмаларининг яраштирувчи, муроасага келтирувчи бўғин сифатидаги фаоллигини ошириш бўйича амалий чора-тадбирлар кўриб борилади (БЖК 20-банд).

9. Касаба уюшмаларининг меҳнат қонунчилиги талаблари бузилган ҳолатлар бўйича киритган кўрсатмаларини иш берувчилар томонидан бажарилишини таъминлашда кўмаклашади.

10. Тарафлар “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилади, шунингдек, Қонуннинг 9-моддасига кўра “Касаба уюшмалари ўз фаолиятида, шу жумладан молиявий фаолиятида давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларидан мустақил” эканликларини ҳамда 34-моддасига асосан “Жамоа шартномалари ва келишувлари талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш” каби ҳуқуқларига қатъий амал қиладилар.

11. Томонлар касаба уюшмаси аъзолик бадалларини ходимларнинг ёзма аризаларига асосан бухгалтерия орқали пул ўтказиш йўли билан тегишли касаба уюшмаси ҳисоб рақамига ўз вақтида ўтказишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайдилар (БЖК 134-банд).

12. Уюшма тизимидаги хунарманд (ЯТТ) ва ташкилотлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 25-моддасида белгилаб берилган “Иш берувчининг мажбуриятлари”да келтирилган талабларга тўлиқ риоя этадилар.

13. Уюшма тизимидаги барча хунарманд (ЯТТ) ва ташкилотлар таркибида ташкил этиладиган бошланғич касаба уюшмаси кўмиталари учун зарур иш шароитлари яратилиб, иш хонаси, керакли жиҳозлар билан таъминланади, ҳамда иш жойининг коммунал тўловлари амалга оширилади. Ижтимоий шериклик асосида ходимларни ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий манфаатларини ҳимоя қилишда яқиндан ҳамкорлик қиладилар (Ўзбекистон Республикаси “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг 18-моддаси).

14. Касаба уюшмаларининг қарорлар қабул қилиш жараёнидаги иштирокини таъминлаш мақсадида қуйидагиларни тавсия этилади:

а) касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси (ёки раис ўринбосари) уюшманинг ҳайъат органи мажлисларида иштирок этиши;

б) бошланғич касаба уюшмаси ташкилотлари раҳбарларини корхонанинг бошқарув органларига киритилиши.

15. Уюшма ва тармоқ касаба уюшмаси ҳайъат органларининг кўшма йиғилишини ўтказиб борадиган ва йиллик кўшма дастур тасдиқланадиган янги тизим жорий этилишига эришилади.

16. Долзарб ижтимоий иқтисодий масалаларни муҳокама қилиш учун касаба уюшмалари фаолларининг иш берувчилар билан жамоатчилик эшитувларини ташкил этиб борадилар.

17. Томонлар ижтимоий тармоқлардаги саҳифалар ва ишонч телефонлари тармоғини кенгайтириш борасида ҳамкорлик ишларини амалга оширадилар.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ, БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

18. Ижтимоий шериклик тамойили асосида фаолият олиб боришда меҳнат шартномасининг мазмуни, уни тузиш ва бекор қилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси билан белгиланишини, меҳнат қонунчилигига кўра мазкур келишув ва жамоа шартномаларида белгиланган ходимнинг ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасини пасайтирадиган меҳнат шартномаси ҳақиқий ҳисобланмаслиги ва қўлланиши мумкин эмаслиги эътиборга олинади.

19. Ходимларнинг тегишли вакиллик органи раҳбари бўлган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек ходимларнинг вакиллик органи раҳбари бўлган ходим билан меҳнатга оид муносабатларни унинг ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида иш берувчининг ташаббуси билан мазкур вакиллик органи иштирокчи бўлган ходимларнинг тегишли ҳудудий ёки тармоқ бирлашмасининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК 44-моддаси, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг 15 моддаси).

20. Ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида иш берувчининг ташаббуси билан мазкур шахслар ўз фаолиятини амалга оширган вакиллик органининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК 44-моддаси, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг 15 моддаси).

21. Ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига дахлдор касаба уюшмаси такдимномасини Иш берувчи бир hafta муддатда кўриб чиқиб, натижаси ҳақида унга хабар беради.

22. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир (МК 136-модда).

23. Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномаларига киритилади.

24. Ҳунарманд (ЯТТ) ва ташкилотларнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатишга ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этилиб, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга кўмаклашилади (БЖК 61-банд).

25. Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов билан тузилиши мумкин.

- ходимнинг топширилаётган ишга мувофиқлигини текшириш орқали;
- меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни давом эттириш мақсадга мувофиқлиги ҳақида ходим томонидан қарор қабул қилиш.

Дастлабки синовдан ўтиш меҳнат шартномасида шартлашилган (кўрсатилган) бўлиши керак. Бундай шартлашув мавжуд бўлмаган тақдирда, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 129 моддаси, шунингдек, жамоа шартномасида ва иш берувчининг ички ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ходимлар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

Дастлабки синов фақат ходимни ишга қабул қилиш чоғида белгиланиши мумкин. Ходим бошқа ишга ўтказилаётганда дастлабки синов белгиланишига йўл қўйилмайди.

26. Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув ёки мураббий билан тузилган меҳнат шартномаси, агар унга аввалбошданок мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар киритилган бўлса, мураббийликни амалга ошириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар деганда мураббийнинг камроқ тажрибага эга бўлган ходимни ўқитиш учун сарфлайдиган иш вақти, мураббийлик вазифаларини бажарганлик учун тўланадиган ҳақ миқдори ва ушбу Кодексга, жамоа келишувларига,

меҳнат ҳуқуқи нормаларини ўз ичига олган ички ва бошқа ҳужжатларга зид бўлмаган ўзга шартлар тушунилади.

Мураббийликни амалга ошириш даврида мураббий камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг бевосита раҳбари ҳисобланади ҳамда ундан меҳнат вазифасини лозим даражада бажаришни ва меҳнат интизомига риоя этишни талаб қилишга ҳақли.

Мураббий тайинланган тақдирда, камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг меҳнат шартномасида мазкур шарт ҳақида тегишли белги қўйилади.

Мураббийликни амалга ошириш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланади.

27. Агар касаначиликнинг хусусияти касаначи билан якка тартибдаги тўлик моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш заруратини тақозо этса, ўн саккиз ёшга тўлган шахсларнинг касаначиликни амалга оширишига йўл қўйилади.

28. Ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК 164-модда).

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда бекор қилинган тақдирда касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб этилмайди:

- ташкилот (унинг алоҳида бўлиниши) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолият тугатилганлиги муносабати билан;

- меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлиниши раҳбари билан;

- ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан Меҳнат кодексининг 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлиниши раҳбари билан.

- касаба уюшмаси қўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини Меҳнат кодексда белгиланган тартибда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

- иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

29. МКнинг 167-моддасига мувофиқ, жамоа шартномаларида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар ҳам назарда тутилади.

30. Агар лавозимга сайланиш ходимдан муайян меҳнат вазифасини бажаришни талаб этса, лавозимга сайланиш натижасида меҳнат шартномаси асосидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келади.

Агар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёхуд ташкилот уставида (низомида) танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби белгиланган бўлса, тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш натижасида шартнома асосидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келади.

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

32. Меҳнат соҳасидаги амалиётни Халқаро меҳнат ташкилотининг ратификация қилинган 95, 132, 148, 155, 156, 167, 175, 187-сонли конвенциялари талабларига мувофиқлаштириш;

Шунингдек, платформаларда фаолият юритаётган ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнат муҳофазасини таъминлаш, уларнинг ҳаёти, хавфсизлигини суғурталаш бўйича керакли ишлар амалга оширилади.

33. Сунъий интеллект технологиялари жорий этилган иш берувчиларда қисқартиришга тушган ходимларни замонавий соҳа ва мутахассисликларга қайта ўқитиш чоралари кўриб борилади (БЖК 73-банд).

34. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахслар меҳнатга оид яқка тартибдаги ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқларга эга бўлиб, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари соҳасида эса улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, жамоа келишувида ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади. Шунингдек, ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун меҳнат нормалари умумий меҳнат нормаларидан келиб чиққан ҳолда ушбу ходимлар учун белгиланган қисқартирилган иш вақтига мутаносиб равишда белгиланади.

35. Ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин Республика Кенгашига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишлар амалга оширилади (БЖК 28-банд).

36. Ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат қонунчилиги бўйича ҳуқуқий саводхонлиги оширилади.

37. Халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилинади, уларнинг ташкилотларда ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўрнатилади.

38. Олий ҳамда касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Куролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар, ёшлар, вояга етмаган фарзандлари бор аёллар, ногиронлиги бор шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштирилишига ҳар томонлама қўмаклашилади (БЖК 58-банд).

39. Ижтимоий шериклар томонидан бандликнинг беқарор турларида банд бўлган фуқаролар ҳуқуқлари таъминланишига, қўмаклашилади (БЖК 60-банд).

40. “Яшил ишлаб чиқариш” тамойилларини жорий этиш жараёнида энергия тежамкорлиги технологияларига ўтишда иш ўринлари қисқартирилишига йўл қўймаслик чоралари кўриб борилади (БЖК 72-банд).

41. Инсон ресурслари билан ишлашга масъул бўлган таркибий тузилмаларнинг раҳбар ва ходимларини ҳар икки йилда камида бир марта меҳнат муносабатларини ташкил этиш бўйича малакасини ошириб бориш тизими йўлга қўйилади.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

42. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, тизимда иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

- ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас (МК 182-модда);

- Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги қуйидагиларга мажбурий тартибда 36 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади (МК 183-модда):

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга;
- I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга;
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга;
- иши юқори даражадаги рухий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган ходимларга, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (МК 184-модда);
- уч ёшгача бўлган боланинг ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (МК 397-модда).

43. Иш кунини қисмларга бўлиш, ушбу иш вақтининг режими жорий этилаётган ишлар рўйхати, иш куни қисмларга бўлинган ҳолда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларга бериладиган устама ҳақнинг миқдори тўғрисидаги қарор жамоа шартномасида белгиланади (МК 194-модда). Бироқ бу ойлик (лавозим) маошининг 50 фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

44. Иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдоридида ҳақ тўланади. Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун бекор туриб қолинган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми миқдоридида ҳақ тўланади (МК 266-модда).

45. 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 тиббий хулосага мувофиқ оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, шунингдек, жамоа шартномасида белгиланган бошқа ҳолатларда иш берувчи тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланади.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаганда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш у ишлаб берган вақтга мутаносиб равишда ёки у бажарган ишнинг ҳажмига қараб амалга оширилади. (МК 186-модда).

46. Ходим ўзининг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган қабул қилинаётган ички ҳужжатлар, иш берувчининг буйруқлари, билдиришномалари, талаблари ва бошқа ҳужжатлари билан ёзма шаклда, шу жумладан имзо қўйдириб таништирилиши керак бўлган ҳолларда, масофадан туриб ишловчи ходим улар билан иш берувчи ва масофадан туриб ишловчи ходим ўртасидаги электрон ҳужжат алмашинуви орқали таништирилиши мумкин (МК 460-модда).

47. Агар масофадан туриб ишловчи ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги узоқроқ бўлган ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, унинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас (МК 462-модда).

48. Касаначиларнинг йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътили давомийлиги, Меҳнат кодекси, жамоа шартномаси ёки бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ белгиланади ҳамда унинг давомийлиги йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас. Касаначиларга йиллик меҳнат таътилини бериш вақти ва навбати касаначи билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан тасдиқланган жадвалга биноан берилади.

49. Ходимга йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш, таътиллари бериш вақти бўйича имтиёзлар, таътиллари учун ҳақ тўлаш Меҳнат кодексининг 226-моддаси талабларига қўшимча равишда, жамоа шартномалари ва бошқа локал ҳужжатларда белгиланган тартибда амалга оширилади.

50. Меҳнат кодекси ҳамда жамоа шартномаларига биноан ходимларга ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари берилади. Меҳнат таътилини бўлиб бериш, қисман бериш, бошқа муддатга тўлиқ ёки қисман кўчириш ҳамда меҳнат таътилидан чақириб олиш иш берувчи томонидан фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилади.

51. Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у 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. Олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра асосий иш бўйича ҳар йилги меҳнат таътили билан бир вақтда ўриндошлик асосида ишдаги таътил учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Олти ой ва ундан ортиқ ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ўриндошлик асосидаги ишда бериладиган ҳар йилги меҳнат таътилига, шунингдек иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ушбу тоифадаги ходимларнинг меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади (МК 227-модда).

Шунингдек яна қуйидаги ҳолларда Меҳнат Кодексининг 227-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, олти ой ўтгунга қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

- ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга;
- бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;
- турмуш ўртоғининг меҳнат таътили билан бир вақтда;
- Ташкилотга Иш берувчининг таклифига биноан ишга жойлаштирилган шахсларга;
- ходимнинг санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлса.

52. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган ижтимоий таътиллари бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 2 кун;
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 2 кун;
- д) фарзанди 1-синфга борганда – 1 кун;
- е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 1 кун;

ж) юкумли инфекциядан эмланган куни учун – 1 кун.

Ходимнинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари, фарзандлари ва турмуш ўртоғи яқин қариндошлар деб ҳисобланади.

53. 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 ҳамда меҳнат кодекси 228-моддасининг тегишли бандларига асосан берилади.

Жамоа шартномасида ёхуд бошқа ички ҳужжатларда белгиланган ҳолларда бошқа ходимларга ҳам берилади.

Ишлайдиган эркаклар учун ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Жадвалда белгиланган ҳар йилги меҳнат таътилини бериш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартирилиши мумкин.

54. Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига кўшимча равишда ходимлар куйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳукукига эга:

- санаторияларга йўлланмаси (таътил даврида) мавжуд бўлса;
- яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;
- ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;
- турар жойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;
- янги турар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан;
- жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Агар ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланишга монелик қилувчи сабаблар таътил бошлангунига қадар келиб чиқса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътидан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бундай сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига кўра таътилни фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади.

Ходим ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланишга тўсқинлик қиладиган, юзага келган сабаблар тўғрисида иш берувчини ёзма шаклда хабардор қилиши шарт.

55. Жамоа шартномасида ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш имконияти назарда тутилади ва бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги белгиланади (МК 240-модда).

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.

Ушбу келишув ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукукий ҳужжатларда меҳнат шартномасида иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт бўлган ҳоллар назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори ва ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳукуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътилни кўшиш ёки кўшмаслик тўғрисидаги масала жамоа шартномасида белгиланади. Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи миқдори қайта ҳисоб-қитоб қилиниши керак.

56. Ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар йиллик кўшимча таътил олиш ҳукукига эга. Кўшимча таътил олиш ҳукуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътилларнинг давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа шартномасида белгиланади (МК 481-модда).

57. Жамоа шартномаларига мувофиқ ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги кўшимча таътил берилиши мумкин (МК 483-модда).

58. Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулдда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилни узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин (МК 241-модда). Аммо бундай ҳолатларда ходимларга мажбурий ариза ёздиришга йўл қўйилмайди.

59. Ходимнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътил куйидагиларга мажбурий тартибда берилади:

- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

- I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

- икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани ҳақиқатда парваришлаётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошларига;

- ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онанинг бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) - ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача.

Бундан ташқари, бетоб оила аъзосини парваришлаётган шахсларга, ишлаётган пенсионерларга уларнинг илтимосига кўра муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади.

60. Меҳнат кодексининг 209-моддасига асосан, дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлаш тақиқланади.

61. Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ходимнинг розилигисиз ишга жалб этишга йўл қўйилмайди. Бундан мустасно бўлган ҳолатларда ҳам Меҳнат кодексининг 210-моддасига асосан дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга ходимнинг меҳнат вазифаси доирасида йўл қўйилади.

62. Ходимга дам олиш учун эмас, балки бошқа мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш давлари дам олиш вақтига кирмайди. Бундай давлар Меҳнат кодексининг 202-моддасида назарда тутилган давлардан ташқари, жамоа шартномасида қайд этилади.

63. Иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари ходимларга куйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

- қонунчиликда, санитария нормалари ва қоидаларида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган, технология ҳамда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш ёхуд ушбу меҳнат фаолияти турининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ танаффуслар;

- йилнинг иссиқ ёки совуқ мавсумида очиқ ҳавода ёхуд совитилмайдиган ёки иситилмайдиган ёпик хоналарда ишлайдиган, шунингдек юк ортиш-тушириш ишларида банд бўлган шахслар учун махсус танаффуслар. Иш берувчи иситиш, совитиш учун асбоб-ускуналар билан жиҳозланган ва ходимларнинг дам олиши учун яроқли бўлган хоналарни таъминлаши шарт. Бундай танаффуслар тақдим этиладиган ишларнинг рўйхати, ҳарорат кўрсаткичлари, шунингдек ушбу танаффусларнинг даврийлиги ва давомийлиги иш ўринларини меҳнат шароитлари ҳамда асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфи бўйича аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади;

- болани овқатлантириш учун танаффуслар.

64. Ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига ходимнинг бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажига ҳам киритилади (МК 220-модда).

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ, КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

65. Меҳнатга ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган ягона тариф сеткасига кўра амалга оширилади. Ягона тариф сеткаси бошланғич

разряди сифатида биринчи разряд белгиланади ва амалдаги тариф коэффициентлари, шунингдек тариф ставкаларини базавий ҳисоблаш миқдоридан келиб чиққан ҳолда белгилаш тартиби сақлаб қолинади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига оғишмай риоя қилиниши таъминланади.

66. Ходимларнинг лавозим маошлари Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармонида асосан белгиланган тартибда ошириб борилади.

67. Хўжалик ҳисобидаги корхона ва ташкилотларнинг ўз тариф сеткаларини ўрнатиш ишларига кўмаклашилади.

68. Маҳсулот (ишлар, хизматлар)ни сотишдан олинган соф тушум таркибида иш ҳақининг улуши оширилишига эришилади.

69. Ходимларга иш ҳақи тўлаш муддатлари жамоа шартномасида ёки ички ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган муддатларда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларга ойлик иш ҳақи, қоида тариқасида, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда тўланади (МК 253-модда).

70. 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 жамоатчилик назорати ўрнатилади (БЖК 47-банд).

71. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий ва қўшимча қисмлари ўртасидаги мақбул нисбат жамоа шартномасида ўрнатилади (БЖК 43-банд).

72. 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 фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини давлат ва касаба уюшмалари меҳнат инспекциялари томонидан назорат қилинишига кўмаклашилади (БЖК 48-банд).

73. Иш берувчи тегишли ички меъёрий ҳужжатларга асосан (Масалан: “Рағбатлантириш тўғрисида”ги Низом) ходимларнинг юқори самарали меҳнат қилишларини рағбатлантириш мақсадида касбий маҳорати, вазифасининг мураккаблиги, бажарётган ишининг сифатлилиги, ташаббускорлиги, ҳукумат топшириғи бўйича гуруҳ аъзоси сифатида хизмат сафарларида бўлиши, жамоат ишларидаги фаоллиги, меҳнатда эришган ютуқлари, ижро интизомини таъминлаши ҳамда ишга қўшаётган ҳиссаларини инобатга олган ҳолда устама ҳақ белгилаши мумкин.

74. Хотин-қизлар ва эркаклар иш ҳақи ўртасида гендерга асосланган фарқли ҳолатларни ўрганиш ва бундай ҳолатлар аниқланганда, уларни тизимли бартараф этиш чораларини кўриб бориш (БЖК 46-банд).

75. Тизимдаги ташкилотларда ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устамалар, рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади.

76. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда касаба уюшмаси кўмитаси раиси вазифасини бажарувчи ходимга унинг ойлик (лавозим) маошининг (ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг эса ўртача ойлик иш ҳақининг) камида 20 фоиз миқдорида қўшимча ҳақ тўлашни тавсия этиш (БЖК 50-банд).

77. Ходимларга узоқ муддат касалликлари давомида ёки сурункали касалликлардан даволанишлари учун, корхона раҳбарияти руҳсати билан жамоа шартномасида белгиланган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин. Шунингдек, ходим учун соғломлаштириш чора-тадбирларини амалга ошириш, шу жумладан ташкилот томонидан ходимларнинг жароҳлик операцияларига, стационарда даволаниши ҳамда дори-дармон воситаларига сарф қилган харажатлари қоплаб берилиши мумкин.

78. Иш вақтидан ташқари ишнинг бир кундаги биринчи икки соати учун камида бир ярим ҳисса миқдорида, икки соатдан ортиқ қисми учун камида икки ҳисса миқдорида (меҳнат

шароитлари нокулай бўлган ишларда — ҳар бир соати учун камида икки ҳисса миқдорида) ҳақ тўланади.

Жамоа шартномасида, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан қабул қилинган ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида иш вақтидан ташқари иш учун қўшимча тўловларнинг юқорироқ миқдорлари назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди (МК 262-модда).

79. Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун барча ходимларга икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади (МК 263-модда).

80. Тунги вақтдаги меҳнат учун ҳақ тўлаш бир ярим баравар миқдорида амалга оширилади (МК 264-модда).

81. Меҳнат кодексининг 202-моддасига мувофиқ иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатлари йўлида вазифалар бажарилганда ходимларнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

82. Меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори мархумнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаслиги керак (МК 330-модда).

83. Иш берувчи ишлаётган аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш нафақалар бўйича тўловлар тўланишини кафолатлайди.

84. Жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ходимларга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш чоғида қўшимча кафолатлар белгиланиши мумкин (МК 173-модда).

85. Меҳнат кодексининг 281-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга Меҳнат кодексига, конунчиликда, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

86. Агар қайта тайёрлаш ёки малака ошириш ихтиёрий равишда амалга оширилса, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш вақтида ходимнинг иш жойини (лавозимини) сақлаб қолади ва ходимнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш масаласи жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатда ёхуд меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал қилинади. (МК 370-модда).

87. Иш берувчи ходимга меҳнат кодексининг 280-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган ҳамда жамоа шартномаси, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли тўловларни амалга ошириши шарт.

88. Иш берувчи куйидаги ҳолларда ходимга унинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиши шарт:

- хизмат сафарларида бўлганда;
- сайёр ва кўчиб юриш хусусиятига эга ишларда, шунингдек дала шароитларида ёки вахта усулида ишлаганда;
- иш берувчи билан олдиндан келишувга кўра бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтганда;
- иш берувчининг йўлланмаси билан касбий тайёргарликдан, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтганда;
- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида ходим вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолганда;
- ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтганлиги муносабати билан;
- иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш муддати мутаносиб пул компенсацияси билан алмаштирилиши муносабати билан.

89. Ташкилотларда ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун асос сифатида Ягона тариф сеткасининг оширилган тариф коэффициентларини белгилаш жамоа шартномалари орқали амалга оширади (БЖК 42 банд).

90. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизимидан тарифсиз тизимларига ўтишни тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши ёки унинг бўлинмаси билан олдиндан келишиб олинишини ҳамда ходимларнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (КРІ)ни баҳолашга бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти сайланма органи вакиллари жалб этилишини таъминлайди (БЖК 44 банд).

91. Ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъий назар барча ташкилотларда:

Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган Ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффициентларини қўллаш тартиби ва уларнинг миқдорлари тўғрисидаги низом талабларини;

кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати, шунингдек, устамалар миқдори иш берувчилар томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда белгиланишини ва жамоа шартномасида кўрсатилишини;

Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низом (рўйхат рақами 3130, 2019 йил 23 январь) талабларини татбиқ қилиш бўйича тавсиялар бериш (БЖК 45-банд).

92. Тармоқ касаба уюшмаси томонидан ходимларнинг меҳнат малака даражасини ҳамда меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланилиши устидан, шунингдек, ходимлар сони ва меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг энг кам меъёрларини аниқлаш тартиби тўғрисидаги низом (рўйхат рақами 2173, 2010 йил 28 декабрь) талаблари бажарилиши юзасидан тизимли жамоатчилик назорати олиб борилади.

93. Илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқади (БЖК 52-банд).

94. Келишувнинг амал қилиш даврида уюшма тизими бўйича ходимларнинг ўртача иш ҳақини меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг икки баробарига етказиш ишлари олиб борилади.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

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

96. Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби жамоа келишувида, жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ва меҳнат шартномасида белгиланади (МК 299-модда).

Барча меҳнат вазифаларини сидқидилдан бажарган, самарали натижаларга эришган ходимлар ташаккурнома эълон қилиш, қимматбаҳо совғалар ҳамда фахрий ёрлик билан тақдирлаш, муассаса тизимида турли номинациялар бўйича унвонлар бериш, давлат ва тармоқ мукофотларига тавсия этиш орқали рағбатлантирилади. Шунингдек жамоада номоддий рағбатлантириш усуллари жорий этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига кирмайди. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида интизомий жавобгарликка тортилган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотларни тўлаш тўғрисидаги масала мукофотлаш ҳақидаги тегишли низомларда ҳал қилинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида 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 (МК 299-модда).

97. Иш берувчи ходимлар орасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, жойларда низоларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олишга қаратилган чораларни кўриб боради.

98. Ходимларни юбилей саналари, пенсия ёшига етганда ҳамда меҳнат соҳасидаги самарали ишлари ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотига тақдим этилиши ёки иш берувчи томонидан тақдирлаш амалга оширилади.

VII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

99. Тарафлар, ижтимоий шериклик тамойилларини тан олган ҳолда, тармоқ жамоа келишувини бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларни олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари асосида ҳал этилади.

100. Якка меҳнат низолари “Ўзбекистон қасаба 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 “Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан тавсиялар” асосида ишлаб чиқилган низом асосида кўриб чиқилади.

101. Меҳнат қонунчилиги бузилишига йўл қўйган мансабдор шахслар томонидан қонун бузилишини бартараф этилмаган ҳолларда, суд органларига мурожаат қилишдан олдин, ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш масалалари тарафларнинг ижтимоий шериклиги ва ўзаро мулоқоти асосида кўриб чиқилиши ташкил этилади.

102. Ташкилотлардаги қасаба уюшмаси кўмитаси:

- меҳнат ва қасаба уюшмаларига тааллуқли қонунлар талабларига иш берувчи ва унинг вакили томонидан риоя этилаётганлигини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этиш бўйича тақдимнома киритади;

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

- ходимларнинг мурожаатларини кўриб чиқиб, улар юзасидан қонунларга мувофиқ тегишли жавоб берадилар;

- агар ходимни ҳимоя қилиш имконияти бўлсада, бундан бўйин товласа, яъни иш берувчининг ноқонуний ҳатти ҳаракатини қўллаб қуватласа, унга интизомий чора кўриш масаласи тегишли юқори қасаба уюшмаси органида муҳокама қилинади.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОҒАЗА ҚИЛИШ

103. Иш берувчилар меҳнат шароитларининг зарарли ва хавфлилиги юзасидан иш ўринларини аттестациядан ўтказиши (МК 361-модда).

104. Иш берувчилар ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича йўл-йўриқдан ўтказиши ва ўқитиши, малакаси оширилиши ва билимлари текширилишини ташкил этади (МК 362-модда).

Ташкилотларнинг ходимлари, шу жумладан раҳбарлари меҳнатни муҳофаза қилишнинг давлат бошқарувини амалга оширувчи органлар томонидан ушбу ходимлар ва раҳбарларнинг касби ҳамда иш турлари учун белгиланган тартибда ва муддатларда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитилиши, йўл-йўриқ олиши, билимларининг текширувидан ўтказилиши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқувдан ўтмаган, йўл-йўриқ олмаган ва билимлари текширувдан ўтказилмаган шахсларни иш берувчи ишдан четлаштиришга ҳақли.

105. Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган махсус кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланади. Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган воситаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, қонунчиликда белгиланган нормативларга мувофиқ белгиланади.

106. Ишга янги кираётган барча ходимлар, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқ беришни амалга ошириши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам кўрсатишга оид ўқувни ташкил этиши шарт.

Юқори хавфга эга бўлган ишлаб чиқаришга ёки касбий танлов талаб этиладиган ишга кирувчи ходимлар учун ишни хавфсиз услублар ва усуллар билан бажариш бўйича дастлабки тайёргарлик, касб бўйича бир ой давомида меҳнатни муҳофаза қилишга доир ўқув ўтказилиб, имтиҳон топширилади ва кейинчалик меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича мажбурий даврий аттестация ўтказилади.

107. Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатлари талабларидан келиб чиққан ҳолда иш берувчилар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тадбирларни доимий молиялаштириш ишлари олиб борилади (БЖК 79-банд).

108. Иш ўринларининг автоматлаштирилиши, меҳнат жараёнида сунъий интеллектдан фойдаланиш натижасида иш ўринлари йўқотилиши сабабли янги иш ўринларини хавфсиз меҳнат шароитларини яратган ҳолда ташкил этиш чораларини кўриб борилади (БЖК 80-банд).

109. Тарафлар касаба уюшмалари тизимида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан Республика кўрик-танловини ташкил этиш чораларини кўриб борадилар.

110. Ходимларининг сони эллик нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозимини жорий этади. Элликта ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлган ташкилотда йўл ҳаракати хавфсизлиги хизмати ҳам ташкил этилади ёки йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозими жорий этилади.

111. Меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма қўмитаси иштирокида ташкил қилади.

112. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолади. Меҳнат шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради ҳамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

113. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимларнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши, шунингдек касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ҳамда ҳисобга олинишини таъминлайди.

114. Тарафлар ходимларнинг меҳнат 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 қаратади ва жамоатчилик назоратини тизимли олиб боради (БЖК 82-банд).

115. “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонуннинг 33-моддасига мувофиқ, иш берувчи ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли унинг ҳаёти ва соғлиғига ўзи етказган зарарнинг ўрнини қонунчиликда белгиланган тартибда тўлиқ ҳажмда қоплаши шарт.

116. Уюшма касб касалликлари рўйхатини шакллантиришда тегишли тармоқ касаба уюшмаси билан келишиш;

- ташкилот раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахслардан меҳнат шароитлари ва хавфсизлиги, шунингдек, ишлаб чиқариш билан боғлиқ барча бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари тўғрисида тўлиқ ахборот олиниши;

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

- меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича ваколатли вакилларни сайлаш, ўқитиш ва уларнинг малакасини доимий равишда ошириб бориш ҳамда жамоа шартномалари ва келишувларини улар ўз фаолиятини самарали амалга ошириши учун қулай шароитларни яратиш мажбурияти киритилиши таъминланади.

117. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича техник жиҳатдан 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 ишлар мувофиқлаштирилиши таъминланади (БЖК 85-банд).

118. Ҳар йили 28 апрель “Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни”га бағишлаб ҳафталик ташкил этиш ва барча ташкилотларда нишонланишини ташкиллаштириш (БЖК 89-банд).

119. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси масалаларининг муҳим ўрин тутиши ҳақида жамоат фикрини шакллантириш бўйича оммавий ахборот воситалари орқали кенг тушунтириш ишларини олиб бориш (БЖК 86-банд).

120. Тарафлар 2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш ишларида иштирок этиш, муносиб меҳнат мақсадига етишда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратилиши учун тизимли чора-тадбирлар ижросини таъминлайдилар (БЖК 91-банд).

121. Меҳнат жараёнида зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари таъсирига дучор бўладиган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади. Бундай ишлар рўйхати ва уларни бажаришдаги иш вақтининг аниқ давомийлиги жамоа шартномаларида иш берувчи томонидан касаба уюш-маси кўмитаси билан келишилган ҳолда иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-уску-нанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади (МК 477-модда).

IX. ИЖТИМОЙ КАФОЛАТЛАР, ИЖТИМОЙ ҲИМОЯ

122. Ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш, муносиб ҳаёт учун меҳнат қилиш шарт-шароитларини яратиб бериш мақсадида Тарафлар ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

- Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш Стратегиясида белгиланган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишини назоратга олиш (БЖК 95-банд);

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” 2016 йил 28 декабрдаги ПҚ-2705-сон қарорини амалга оширишга (БЖК 96-банд);

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли Фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон - 2030” стратегиясини амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама қўмаклашадилар (БЖК 97-банд).

123. Жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида белгиланадиган меҳнат шарт-шароитлари, шу жумладан иш ҳақи, иш вақти ва дам олиш вақти режими, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қонунчиликда белгиланганидан кам бўлиши ҳамда бошқа ходимларга нисбатан ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳолатини ёмонлаштириши ёки уларнинг ҳуқуқларини чеклаши мумкин эмас (МК 425-модда).

124. Жамоа келишувлари ва шартномалари орқали кам таъминланган оилаларга, кўп болали оилаларга, уруш ва меҳнат фахрийларига моддий ёрдам кўрсатиб бориш масалаларига эътибор қаратилади (БЖК 99-банд).

125. Фавқулодда ҳолатлар юзага келганда ходимлар учун Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида”ги 205-сонли тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чоралари кўрилади.

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

- хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;

- ёш болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;

- хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш;

- хотин-қизлар учун саёҳатларини ташкил этиб бориш;

- хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақирuvi захирасида хизматни ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойсиз ссудалар бериш (БЖК 121-банд).

127. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмалар уларнинг иш жойидаги бошланғич касаба уюшмаси кўмиталари берадиган буюртма асосида, улар томонидан тўланган касаба уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағлар ва ижтимоий солиқ тўловлардан ажратмаларнинг соғломлаштиришга йўналтирилган миқдорига мувофиқ равишда ажратиш.

Пандемия ва бошқа глобал хавф-хатарлар даврида юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга бериладиган имтиёз ва кафолатлар

Иш берувчилар Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларга салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлари тўғрисида”ги ҚФ-5969-сонли Фармони ижросини таъминлаш мақсадида куйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

- карантинга оид чоралар амал қилиши даврида Иш берувчи ходимларни, айниқса ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб ишлашга ўтказди;

- масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтиш ҳуқуқидан биринчи навбатда ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган шахслар ва сурункали касалликларга чалинган ходимлар фойдаланади;

- ходимнинг хоҳишига кўра ва Иш берувчининг розилиги билан ходим вақтинчалик уйда ишлаши учун уй меҳнати шаротига ўтказилиши мумкин.

- масофавий ишда ишловчи ходим иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимланишини ҳисобга олган ҳолда, у томонидан бажарилган ишлар учун бир баравар 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 қўл-ланилмайди;

- ходим мавофавий ишга, уйда ишлашга ёки мослашувчан иш графигига ўтказилганда унинг таътиллари жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади;

- ходим пандемия вақтида юқумли инфекция билан касалланганда, Иш берувчи унга Касаба уюшмаси кўмитасининг тавсиясига кўра моддий ёрдам кўрсатади;

- пандемия шароитида ходимнинг оила аъзоларидан касалланиб, даволанаётганларга Иш берувчи томонидан бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади.

X. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТНИ ОММАЛАШТИРИШ, ИЧКИ ТУРИЗМНИ РИВОЖЛАНТИРИШ, МЕҲНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ СОҒЛОМЛАШТИРИШ

128. Уюшмага аъзо хунарманд (ЯТТ) ва ташкилотларнинг иш берувчилари касаба уюшма органлари билан ҳамкорликда маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун куйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

- иш берувчилар “Маънавият ва маърифат” хонасини (бурчагини) ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерациясининг ва Республика Маънавият ва маърифат маркази тавсиялари асосида жиҳозлаб, Ўзбекистон Республикасининг биринчи ва амалдаги Президентлари асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган ижтимоий-сиёсий адабиётлар ҳамда плакатлар, стендлар ва техник воситалар билан таъминлаш;

- Давлат дастурларини бажариш борасида меҳнаткашлар ва ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган ҳолда, ҳар-хил мавзудаги мазмунли ва қизиқарли учрашувлар ташкил этиб бориш;

- ҳар йили Наврўз ва Мустақиллик байрамлари арафасида, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси фармойиши асосида ўтказиладиган хайрия ҳашарларида иштирок этишни таъминлаш.

129. Бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислохотлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини меҳнаткашларга атрофлича тушунтириш мақсадида “Маърифат соатлари”ни ўтказиб бориш.

130. Молиявий имкониятдан келиб чиққан ҳолда 6 ёшдан 13 ёшгача фарзанди бўлган ходимларни “Янги йил” томошалари учун чипталар билан таъминлаш.

131. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини санаторий ва дам олиш масканларида соғломлаштириш учун иш берувчилар корхона ва ташкилотларнинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда йўлланмаларни бепул қилиб беради.

132. Ходимларнинг фарзандлари учун болалар соғломлаштириш оромгоҳларига йўлланмаларни иш берувчилар ҳисобидан молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда бепул қилиб беради.

133. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг фойдали ҳамда мазмунли хордик чиқаришларини ташкил этиш мақсадида маънавий-маърифий, маданий-оммавий ва спорт тадбирлари ҳамкорликда ўтказилади (БЖК 106-банд).

134. Ходимларга жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишлари учун етарли шароитлар яратиб берилади, турли спорт секциялари ва тўғаракларига иш берувчи ҳисобидан жалб этилади, меҳнат жамоаларида ходимлар гимнастикасини жорий этилади ҳамда жисмоний тарбия жамоалари фаолияти йўлга қўйилади (БЖК 109-банд).

135. Жамоа шартномаси ва мазкур келишувда назарда тутилган маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни оммалаштириш, ички туризмни ривожлантириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш ҳамда бошқа мақсадлар учун иш берувчилар ҳисобидан маблағлар ажратиш (БЖК 110-банд).

136. Ҳар йили ишловчи кам таъминланган ва кўп болали оилалар аъзолари, Чернобил АЭСидаги фалокатни бартараф этиш иштирокчилари, байналминалчи жангчилар, ишлаётган меҳнат фахрийлари ва ногиронлиги бўлган шахслар ҳамда Ватан олдида хизматлари мавжуд шахсларнинг маълум миқдорини касаба уюшмалари тизимидаги санаторийларда бепул соғломлаштириш амалга оширилади (БЖК 111-банд).

137. Ёз мавсумида болаларнинг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олиши ва соғломлаштирилишини ташкил этишга қаратилган тизимли чора-тадбирларни амалга ошириб борилади (БЖК 112-банд).

138. Иш берувчилар ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришларини ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги саёҳатлари учун шароит яратадилар (БЖК 114-банд).

139. Тошкент шаҳрида Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси томонидан ва вилоятлар марказларида тармоқ касаба уюшмалари томонидан касаба уюшмалари боғларини ташкил этиш. Ҳар бир ҳудудда касаба уюшмалари боғларини ташкил этиш мақсадида белгиланган тартибда ер майдонларини ажратишига эришиш (БЖК 115-банд).

140. Корхона ва ташкилотлардаги касаба уюшмалари жамоалари ўртасида “Экологик фаол касаба уюшмаси жамоаси” танлови ўтказиш ва ғолибларни рағбатлантириб бориш (БЖК -117 банд).

XI. АЁЛЛАР ВА ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

141. Жамоа шартномалари ва келишувларида қуйидагилар 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 нотенгликка йўл қўймаслик (БЖК 120-банд).

142. Иш берувчи:

- тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш ўринлари ажратиш;

- хомиладор аёлларни тиббий кўриқдан ўтишлари учун, уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш (агар мазкур кўриқни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса) мажбуриятини ўз зиммасига олади.

143. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар (аёллар, ёшлар)га Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда, ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун зарур бўлган кундалик иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлишининг ходимга мақбул вақти ўрнатилиши кафолатланади.

144. Меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида таҳсил олиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга иш жойи бўйича ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув таътили, қисқартирилган иш ҳафтаси ҳамда жамоа шартномасида белгиланган ўзга кафолатлар берилади (МК 383-модда).

145. Олий, ўрта махсус ва профессионал таълим ташкилотларида кечки ёки сиртки таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтихон сессияларида иштирок этган давр учун Меҳнат кодекси 385-моддаси биринчи қисмида назарда тутилганига нисбатан 3 иш кунидан иборат қўшимча равишда ўқув таътиллари берилиши мумкин.

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

- хомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;
- болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;
- таълим муассасалари битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш;
- хотин-қизларнинг жисмоний фаоллигини ошириш учун зарур шароитлар яратиш;
- хотин-қизлар учун саёҳатларини ташкил этиб бориш;
- узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақирuvi захирасида хизматни ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойзсиз ссудалар бериш.

147. Меҳнат жамоаларидаги гендер аудит натижаларини муҳокама қилиб, иш берувчилар билан биргаликда хотин-қизларга янада қулай меҳнат шароитларини яратиш бўйича амалий чораларни белгилаш (БЖК 123-банд).

148. Касаба уюшмалари бўйича тегишли соҳа ва тармоқларда гендер тенгликни таъминлаш ҳолатини таҳлил қилиш ва гендер тенгликни таъминлаш бўйича манзилли стратегияларни ишлаб чиқиш (БЖК 125-банд).

ХII. КАСАБА УЮШМА ҚЎМИТАСИ ВА КАСАБА УЮШМА ФАОЛЛАРИНИНГ ХУҚУҚЛАРИ КАФОЛАТЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШ

149. Касаба уюшма қўмитасига сайланган асосий ишдан озод этилган ходимлар, ташкилотда (ёки ЯТТда) доимий ишловчи ходимлар билан тенг ҳолда меҳнат жамоаси аъзолари ҳисобланади.

150. Иш берувчи касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органларининг ҳуқуқ ва манфаатларини тулиқ эътироф этган ҳолда, уларнинг фаолиятини ҳар томонлама қўллаб-қувватлайди ва амалий ёрдам кўрсатади.

151. Касаба уюшмаси ва Уюшманинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларнинг қонунчилик ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартибда тузилишига ва фаолият юритишига тўсқинлик қилишга йўл қўйилмайди.

152. Иш берувчи касаба уюшма қўмиталарига фаолиятларини амалга оширишлари учун корхона ҳисобидан хона, уяли алоқа воситалари, жиҳозланган асбоб-ускуна, инвентарь ҳамда транспорт воситалари билан бепул таъминлайди.

153. Касаба уюшма органларига сайланган ва ишлаб чиқариш фаолиятидан озод этилган ходимларга тармоқдаги ва мазкур корхонадаги умумий узлуксиз иш стажи сақлаб қолинади.

154. Уюшма тизимидаги хунармандлар (ЯТТ), ташкилот ва муассасаларнинг “Ишонч” ва “Ишонч-Доверие” газеталарига ҳамда “Ватан” журналига обуна қилинишида касаба уюшмасига кўмаклашади.

155. Иш берувчилар асосий ишдан озод этилмаган ҳолда корхона касаба уюшмаси кўмитаси раиси лавозимига, кўмита аъзолигига сайланган ходимларнинг юқори касаба уюшмаси ташкилотлари томонидан ташкил этилаётган ўқувлар, маданий-марифий ва спорт йўналишидаги тадбирларда иштирок этишлари билан боғлиқ қисқа муддатли (бир ҳафтагача) хизмат сафари харажатларини (бориш ва келиш, суткалик харажатлар, меҳмонхонада яшаш ва ҳ.к) корхона ҳисобидан қоплаш мажбуриятини олади.

ХШ. КЕЛИШУВНИНГ АМАЛ ҚИЛИШИ, УНИ АМАЛГА ОШИРИШ МЕХАНИЗМИ ВА БАЖАРИЛИШИ УЧУН ТАРАФЛАРНИНГ ЖАВОБГАРЛИГИ

156. Келишув тарафлар томонидан имзолангандан сўнг кучга киради ва уч йил давомида амал қилади. Шу вақт давомида унга қўшимча ва ўзгартириш киритишга тарафларнинг келишуви асосида йўл қўйилади (МК 89-модда). Тарафлар мулкдор алмашганда, қайта ташкил этилганда, номи ўзгарганда Келишув ўз кучини сақлаб қолади.

157. Жамоа келишувининг амал қилиши вакиллари ушбу келишувни тузган ходимлар ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади (МК 90-модда).

158. Тарафлар мазкур келишувнинг амал қилиш даврида қуйидагиларни зарур деб ҳисоблайдилар:

а) ижтимоий-меҳнат муносабатларининг энг муҳим масалалари юзасидан Тарафларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин ўзаро маслаҳатлашувлар ўтказиш;

б) ҳар йили камида бир марта ушбу келишув бажарилишининг бориши ва яқунларини муҳокама қилиб бориш;

в) ушбу келишув бажарилиши таъминланиб борилаётган тақдирда, иш ташлаш амалларидан воз кечиш.

159. Ушбу келишув “Уюшма” ва Республика Кенгаши ўртасида имзоланган кундан сўнг, Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига билдириш рўйхатидан ўтказиш учун 14 кунлик муддат ичида тақдим этилади.

160. Келишув Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига билдириш рўйхатидан ўтказилганидан сўнг икки ҳафта муддат ичида унинг нусхасини тизимдаги барча ташкилотларга жамоа шартномасини тузишда фойдаланиш учун юборилади.

161. Мазкур “Келишув” уч нусхада тузилган бўлиб, “Уюшма”га, Республика Кенгашига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига бир нусхадан берилади.

162. Тарафлар ўртасида тузилган “Келишув”дан фақат хизмат доирасида фойдаланилади.

Ўзбекистон Республикаси
“Хунарманд” уюшмасининг 2026
йил “10” март 1-3 сонли
ҳамда Ўзбекистон Тадбиркорлик,
бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳа-
лари ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгаши Ижроия қў-
митасининг 2026 йил 27 февралда-
ги 2-12 “с” сонли қарорига 3 илова

**Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича
икки томонлама комиссияси тўғрисидаги**

НИЗОМ

I БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Ушбу Низом ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссияси фаолиятини амалга ошириш тартибини белгилайди.
Комиссия ўз фаолиятини жамоатчилик асосида амалга оширувчи ва меҳнат соҳасида доимий фаолият кўрсатувчи ижтимоий шериклик органи ҳисобланади.
2. Комиссия қуйидаги мақсадларда ташкил этилади:
 - ижтимоий-иқтисодий сиёсатни амалга ошириш, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини, иқтисодий ва ижтимоий манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича иш берувчилар ва тармоқ касаба уюшмаси (кейинги ўринларда Томонлар деб аталади) ўртасида ҳамкорликни амалга ошириш;
 - Тармоқ жамоа келишувларни тузиш ҳамда уларнинг ижросини назорат қилиш орқали ижтимоий-меҳнат муносабатларини жамоа шартнома асосида тартибга солишга кўмаклашиш;
 - Халқаро меҳнат ташкилотининг (кейинги ўринларда ХМТ деб аталади) 1981 йилги жамоа музокараларига кўмаклашиш тўғрисидаги конвенциясига (154-сон) мувофиқ меҳнат ва бандлик шароитларини аниқлаш, иш берувчи ва ходимлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш бўйича жамоа музокараларига кўмаклашиш.
3. Икки томонлама комиссия таркибига Ўзбекистон Республикаси “Хунарманд” уюшмаси ҳамда Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши вакиллари киритилади.
4. Комиссия ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Конституциясига, бошқа қонун ҳужжатларига, ХМТ конвенциялари ва тавсияларига ҳамда ушбу Низомга амал қилади ҳамда ўз фаолиятини “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунида белгиланган ижтимоий шериклик принципларига риоя қилган ҳолда амалга оширади.

**II БОБ. ИККИ ТОМОНЛАМА КОМИССИЯСИНИНГ
ВАЗИФАЛАРИ, ФУНКЦИЯЛАРИ ВА ҲУҚУҚЛАРИ**

5. Қуйидагилар комиссиясининг асосий вазифалари ҳисобланади:
 - ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини, иқтисодий ва ижтимоий манфаатларини ҳимоя қилишга, аҳоли турмуш даражасини оширишга қаратилган ижтимоий-иқтисодий сиёсатни амалга оширишни таъминлаш масалалари бўйича маслаҳатлашувлар ўтказиш ва томонлар позицияларини келишиш;
 - позициялар, ҳуқуқлар ва манфаатларни ўзаро ҳисобга олиш асосида томонларнинг амалий ҳамкорлигини таъминлаш;
 - Тармоқ жамоа келишувларини тузиш ва унинг ижросини назорат қилиш орқали ижтимоий-меҳнат муносабатларини жамоа шартнома асосида тартибга солишга кўмаклашиш;
6. Комиссия ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ қуйидаги функцияларни амалга оширади:
 - 1) *ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини, иқтисодий ва ижтимоий манфаатларини ҳимоя қилишга, уларни турмуш даражасини оширишга қаратилган ишти-*

моий-иқтисодий сиёсатни амалга оширишни таъминлаш масалалари бўйича маслаҳатлашувлар ўтказиш ва Томонлар позицияларини келишиш соҳасида:

- иш ҳақи масалалари юзасидан маслаҳатлашувлар, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича энг кам ойлик иш ҳақи ва тариф сеткаларини белгилаш юзасидан маслаҳатлашувлар ўтказиш;

- давлат ижтимоий дастурларини амалга оширишга кўмаклашиш;

2) тармоқ жамоа келишувларни тузиш ва унинг ижросини назорат қилиш орқали ижтимоий-меҳнат муносабатларини жамоа шартнома асосида тартибга солишга кўмаклашиш соҳасида:

- Келишувларни бажариш чоғида юзага келадиган масалаларни Томонлар ташаббу-сига кўра кўриб чиқади;

- меҳнатни ҳимоя қилиш ва хавфсизлигини бошқаришнинг самарали тизимини яра-тишда иштирок этади;

7. Тармоқ комиссияси ўзига юкланган вазифаларни амалга ошириш учун қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- Тармоқ муассасалари ва ташкилотларида келишувлар ва жамоа шартномаларининг бажарилиши, муассаса ва ташкилотларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳолати, шунингдек, ижти-моий шерикликни такомиллаштириш бўйича олиб борилаётган ишлар тўғрисида белгиланган тартибда ахборот олиш;

- иш берувчилар ва касаба уюшмалари мансабдор шахсларининг ижтимоий-меҳнат муносабатлар масалалари бўйича маърузаларини (ахборотини) эшитиш;

- жамоавий музокаралар ва ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга соладиган битимларни тайёрлаш, ушбу битимларни амалга ошириш жараёнида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича комиссиялар билан ҳамкорлик қилиш;

- ўз фаолиятини оммавий ахборот воситаларида ёритиш.

Шунингдек, икки томонлама комиссияси ушбу низом ва қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

III БОБ. КОМИССИЯ ТАРКИБИ ВА УНИНГ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

8. Комиссия таркибига ҳар бир томондан ҳал қилувчи овозга эга камида уч нафардан вакил (тенглик принципи асосида) киради.

9. Ҳар бир томон комиссиялари вакиллари ўз ҳамраисларини сайлайди.

Комиссиянинг аъзолари бошқа ишга ўтган тақдирда, унинг таркибига ушбу лаво-зимларга янги тайинланган (сайланган) ёхуд зиммасига тегишли функцияларни бажариш юкланган шахслар киритилади.

10. Комиссия раиси:

- комиссия мажлисларида раислик қилади;

- комиссия иш режасига таклифлар киритади;

- комиссия мажлисларини чақиради, комиссия, унинг ишчи органлари фаолиятини, мажлисларда кўриб чиқиладиган масалалар тайёрланишини ва қабул қилинган қарорлар ижро-сини ташкил этади, шунингдек, ҳар чоракда томонларни уларнинг бажарилиш жараёнидан хабардор қилади;

- томонлар ҳамкорлигига ва комиссия қарорларини ишлаб чиқиш ҳамда амалга оши-ришда улар ўртасида келишувга эришилишига кўмаклашади;

- комиссия ишида иштирок этиш учун уларнинг таркибига кирмайдиган мансабдор ва бошқа шахсларни таклиф қилади;

- ўз ваколати доирасида бошқа функцияларни бажаради.

11. Комиссия ўз фаолиятини иш режалари асосида ва ижтимоий-меҳнат соҳасидаги масалаларни зудлик билан ҳал этиш заруратини ҳисобга олиб ташкил этади.

Комиссия мажлиси бир йилда камида бир марта чақирилади.

Мажлис кун тартиби котибият томонидан иш режаси ва ҳамраисларнинг келишилган таклифлари асосида тузилади.

Мажлис ўтказиладиган сана, вақт, жой ва унинг кун тартиби тўғрисида комиссия аъзолари олдиндан, бироқ мажлисдан камида 10 кун аввал хабардор қилинади.

Комиссия мажлиси, агар унда ҳар бир томондан аъзоларнинг камида ярми иштирок

этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

12. Комиссия қарори келишув асосида ёки агар келишув бўлмаса, ҳар бир томондан биттадан овоз принципи бўйича овоз бериш орқали қабул қилинади.

Комиссия қарори баённома шаклида қабул қилинади ва тавсия хусусиятига эга бўлади.

Комиссиянинг ваколатлари доирасида қабул қилинган қарорларини томонлар идора ички қарорларини қабул қилиш орқали амалга оширади.

13. Комиссия таркибида қуйидаги доимий ишчи гуруҳлар тузилиши мумкин:

- Тармоқ жамоа келишувларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш бўйича;
- норматив ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ва жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича;

- меҳнатни муҳофаза қилиш ва унинг хавфсизлиги бўйича;

- бандлик, иш ҳақи ва ижтимоий ҳимоя масалалари бўйича.

14. Доимий ишчи гуруҳлар мажлислари, агар уларда ишчи гуруҳ аъзолари умумий сонининг камида ярми иштирок этса, ваколатли ҳисобланади.

Доимий ишчи гуруҳларнинг у ёки бу масалалар бўйича тавсиялари Комиссия мажлисларида кўриб чиқилади ва тегишли қарорлар қабул қилинади.

IV БОБ. КОМИССИЯ АЪЗОЛАРИНИНГ ҲУҚУҚЛАРИ ВА МАЖБУРИЯТЛАРИ

15. Комиссия аъзолари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- кўриб чиқиладиган масалаларни муҳокама қилишда ва комиссия қарорларини қабул қилишда иштирок этиш;

- комиссия ва доимий ишчи гуруҳлар мажлисларида кўриб чиқиш учун комиссия ваколатига кирадиган масалалар юзасидан таклифлар киритиш;

- давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, иш берувчилар ва ходимлар ташкилотлари раҳбарларига, шунингдек, бевосита ташкилотларга комиссия ваколатига кирадиган масалалар юзасидан сўровлар билан мурожаат қилиш;

- норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурлари лойиҳалари, статистика, ахборот ва маълумотнома материаллари билан белгиланган тартибда танишиш.

16. Комиссия аъзолари:

- комиссия фаолиятига тааллуқли ҳужжатларни ишлаб чиқишда иштирок этиши;

- комиссия қарорини ижро этишга қўмаклашиши;

- иш берувчилар касаба уюшмалари ва бирлашмаларини, давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларини Комиссия фаолияти ва Тармоқ жамоа келишуви ижросининг боришидан мунтазам хабардор қилиши;

- қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда Комиссия фаолияти тўғрисидаги ахборотнинг махфийлигига риоя қилиши ва уни ошкор этмаслиги шарт.

V БОБ. КОМИССИЯ ҚАРОРЛАРИ ИЖРО ЭТИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ, ТОМОНЛАР ЖАВОБГАРЛИГИ ВА КОМИССИЯ ФАОЛИЯТИНИ МОЛИЯЛАШТИРИШ

17. Комиссия қарорларининг ижросини томонлар мустақил назорат қилади.

18. Бир йилда камида бир марта тармоқ жамоа келишувини амалга ошириш яқунлари ва комиссия томонидан қабул қилинган қарорлар тўғрисидаги масалалар комиссияга кўриб чиқиш учун киритилади.

19. Тармоқ жамоа келишувларини амалга ошириш яқунлари ва комиссия томонидан қабул қилинган қарорлар тўғрисидаги ёзма ахборотни томонлар котибиятга уларнинг бажарилишига қараб юборади.

20. Комиссия фаолияти билан боғлиқ харажатларни томонлар ўзаро келишув бўйича қоплайдилар.

Ўзбекистон Республикаси
“Хунарманд” уюшмасининг 2026
йил “10” мартдан 13 сонли
ҳамда Ўзбекистон Тадбиркорлик,
бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳа-
лари ходимлари касаба уюшмаси
Республика Кенгаши Ижроия қўми-
тасининг 2026 йил 27 февралдаги
2-12 “с” сонли қарорига 4 илова

ИЖТИМОЙ-МЕҲНАТ МАСАЛАЛАРИ БЎЙИЧА ИККИ ТОМОНЛАМА КОМИССИЯНИНГ ТАРКИБИ

Ўзбекистон Республикаси “Хунарманд” уюшмасидан:

Бабабеков Дилшод Очилович

- Ўзбекистон Республикаси
“Хунарманд” уюшмаси касаба
уюшмаси кўмитаси раиси;

Ибрагимов Дилшод Кадирбаевич

- “Хунарманд” уюшмасининг
“худудларни мониторинг қилиш,
соҳани ривожлантириш” бўлими бош
мутахассиси;

Шодиев Сухроб Рустамович

- “Хунарманд” уюшмаси “халқаро ва
маҳаллий кўргазмаларни ташкил этиш
ва ўтказиш, марказларни ривожлан-
тириш, хунармандлар маҳсулотларини
сотишга кўмаклашиш” бўлими бош
мутахассиси.

Ўзбекистон Тадбиркорлик, бизнес ва хизмат кўрсатиш соҳалари ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгашидан:

Джурабаев Жасур Илхамович

- Касаба уюшмаси Республика
Кенгашининг ижтимоий ҳимоя
масалалари бўйича бош мутахассиси;

Сайфуллаев Садритдин Джўраевич

- Касаба уюшмаси Республика
Кенгашининг ташкилий ишлар бўйича
бош мутахассиси;

Худойбердиев Рамзжон Равшанович

- Касаба уюшмаси Республика
Кенгашининг бош юрисконсулти.