

**“O‘ZBEKISTON POCHTASI” AKSIYADORLIK JAMIYATI HAMDA
O‘ZBEKISTON AXBOROT TEXNOLOGIYALARI VA OMMAVIY
KOMMUNIKATSIYA XODIMLARI KASABA UYUSHMASI RESPUBLIKA
KENGASHI O‘RTASIDA 2026-2028-YILLARGA
TUZILGAN TARMOQ JAMOA KELISHUVI**

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi (bundan keyin – Jamoa Kelishuvi) “O‘zbekiston pochta” Aksiyadorlik Jamiyati (bundan keyin – Jamiyat)da yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanib, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, “Aholi bandligi to‘g‘risida”, “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”, “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi Qonunlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va O‘zbekiston Ish beruvchilar Konfederatsiyasi o‘rtasida 2026-2028-yillarga tuzilgan Bosh Jamoa Kelishuv, O‘zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi hamda O‘zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi o‘rtasida imzolangan Tarmoq jamoa kelishuvi (bundan keyin – Tarmoq jamoa kelishuvi) va boshqa huquqiy-me‘yoriy hujjatlarga asoslanib ish beruvchi va xodimlarning mehnat huquqlarini hamda ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini ta‘minlash masalalaridagi hamkorligi to‘g‘risida tuzilgan.

1.2. Jamoa Kelishuvi pochta aloqasi sohasi ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining asosiy yo‘nalishlarini, mehnat sharoitlari va unga haq to‘lashni, Jamiyat va uning tizimidagi filiallar xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlarni quyi chegarasini belgilab, ushbu kafolatlarni o‘z mablag‘lari hisobiga kengaytirish huquqlarini cheklamaydi.

II. JAMOA KELISHUV TARAFLARI

2.1. Quyidagilar mazkur Jamoa Kelishuvning taraflari hisoblanadi:

Ish beruvchi — Jamiyat va uning tizimidagi filiallar (bundan keyin — uning vakillari) ish beruvchisi sifatida faoliyat ko‘rsatuvchi Jamiyat Bosh direktori timsolida (bundan keyin — “Ish beruvchi”);

Xodimlar – Jamiyat va uning tizimidagi filiallar xodimlari nomidan faoliyat ko‘rsatuvchi O‘zbekiston Axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi (bundan keyin — Kasaba uyushmasi) timsolida.

2.2. Jamoa Kelishuvi taraflari o‘zaro munosabatlarini ijtimoiy-sheriklik, ijtimoiy–mehnat munosabatlarini jamoa-shartnomaviy tartibga solish va ushbu Jamoa Kelishuvi qoidalarini so‘zsiz bajarish prinsiplari asosida olib boradilar.

III. JAMOA KELISHUVNING AMAL QILISH MUDDATI

3.1. Jamoa Kelishuvi taraflar imzolagan kundan boshlab kuchga kiradi va 2028-yil 31-dekabriga qadar amal qiladi. Ko'rsatilgan muddat tugagach, taraflar yangi Jamoa Kelishuv tuzguniga yoki amaldagisiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritgunga qadar amal qiladi. Jamoa Kelishuvning amal qilish muddati tugaguniga qadar taraflar uni uzaytirishi mumkin.

3.2. Taraflar Jamoa Kelishuvning amal qilish muddatini uzaytirish yoki yangi Kelishuv tuzish to'g'risidagi masalani mazkur Jamoa Kelishuvning amal qilish muddati tugashidan kamida 3 oy avval muhokama qilishga kelishib oldilar.

Jamoa Kelishuvga kiritiladigan o'zgartirish va qo'shimchalar Tarmoq jamoa kelishuvi qoidalari va O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlariga zid buzmasligi kerak.

Agar taraflardan birontasi ham mazkur Jamoa Kelishuviga qo'shimcha, o'zgartirish kiritish yoki yangi Kelishuvini qabul qilish to'g'risidagi taklif bilan chiqmagan bo'lsa, amaldagi Jamoa Kelishuvi kelgusi uch yilga uzaytiriladi.

Jamoa Kelishuviga qo'shimcha, o'zgartirish kiritish yoki muddatini uzaytirish birgalikdagi buyruq-qaror bilan, Jamiyat tizimidagi filiallar (tarkibiy bo'linmalar) jamoa shartnomasi uchun esa, mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi) qarori bilan rasmiylashtiriladi.

3.3. Ushbu Jamoa Kelishuvini tuzgan taraflardan birontasi ham belgilangan amal qilish muddati davomida, bir tomonlama tartibda o'ziga olgan majburiyatlarning bajarilishini bekor qila olmaydi.

3.4. Taraflar mazkur kelishuvning amal qilish davrida quyidagilarni zarur deb hisoblaydilar:

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

b) har yili kamida bir marta ushbu kelishuv bajarilishining borishi va yakunlarini muhokama qilib borish;

v) ushbu kelishuv bajarilishi ta'minlanib borilayotgan taqdirda, ish tashlash amallaridan voz kechish. (BJK 140 bandi).

IV. JAMOA KELISHUVNING AMAL QILISH SOHASI

4.1. Jamoa Kelishuvning amal qilishi ushbu kelishuvni tuzgan xodimlar va ish beruvchilarga tatbiq etiladi. Jamiyat tizimidagi filiallar (tarkibiy bo'linmalar) jamoa shartnomasining amal qilishi ish beruvchiga va filialning barcha xodimlariga, shuningdek jamoa shartnomasi kuchga kirgandan keyin ishga qabul qilingan xodimlarga nisbatan ham tatbiq etiladi. (MK 72, 90-modda)

4.2. Taraflar Jamiyat va uning tizimidagi filiallarida tegishli ish beruvchilar va kasaba uyushmasi qo'mitalari jamoa shartnomasini mart oyidan kechiktirmay tuzish maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar (BJK 130-bandi).

Ish beruvchi va mehnat jamoasi o'rtasida jamoa shartnomasini tuzish yuzasidan mas'uliyat tegishli ish beruvchilar va kasaba uyushma qo'mitalari zimmasiga yuklatiladi.

4.3. Jamiyatning mulk egasi o'zgargan yoki u qayta tashkil etilgan holda, biron bir taraf Jamoa Kelishuvni yoki uning ayrim qoidalarini to'liq yoki qisman qayta ko'rib chiqish zarurligi to'g'risida istak bildirgunga qadar ko'rsatilgan muddat davomida amal qiladi.

4.4. Jamiyat va uning tizimidagi filiiallarda tuziladigan jamoa shartnomasi, unga kiritiladigan o'zgartirish va qo'shimchalar Tarmoq jamoa kelishuvi va ushbu Jamoa Kelishuvi qoidalari hamda O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlariga zid buzmasligi kerak.

4.5. Ish beruvchi va uning vakillari hamda mehnat jamoasi, moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqib, jamoa shartnomasida o'z xodimlari uchun mazkur Jamoa Kelishuvda va qonun hujjatlarida ko'zda tutilgandan yanada kengroq ijtimoiy kafolatlarni ko'zda tutish huquqiga egalar.

4.6. Ish beruvchi va uning vakillari mehnat shartnomasi hamda ichki lokal hujjatlarga (jamoat shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, lavozim yo'riqnomalari va h.k) amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarga va mazkur Jamoa Kelishuv shartlariga zid keladigan shartlarni kiritmasliklari kerak.

4.7. Mehnat shartnomasining bir tarafi (ish beruvchi yoki xodim) mehnat sohasidagi vazifalarni bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga yetkazgan zararni Mehnat kodeksi va mehnat to'g'risidagi boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan qoidalarga muvofiq qoplaydi.

4.8. Mehnat shartnomasi yoki unga qo'shimcha ravishda tuziladigan yozma shakldagi kelishuv (bitim)da, shuningdek jamoa shartnomasida mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligini yanada aniqlashtirishi mumkin.

Bunda ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan yuqori bo'lmasligi kerak (Mehnat kodeksi 317-modda).

4.9. Mazkur Jamoa Kelishuvda va jamoa shartnomasida:

xodimlarning holatini mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, shuningdek amal qilishi ushbu xodimlarga nisbatan tatbiq etiladigan yuqoriroq darajadagi jamoa kelishuvlariga qaraganda yomonlashtiradigan;

mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni ta'qiqlash to'g'risidagi talablarni buzadigan;

majburiy mehnatni taqiqlash to'g'risidagi talablarni buzadigan;

ijtimoiy sheriklikning tegishli darajasida hal etilishi mumkin bo'lgan masalalardan tashqariga chiqadigan shartlar bo'lmasligi kerak.

Agar Jamoa Kelishuvda va jamoa shartnomasida yuqoridagi shartlar bo'lsa, bunday shartlar haqiqiy emasdir. Jamoa Kelishuvda va jamoa shartnomasida ayrim shartlarining haqiqiy emasligi mazkur hujjatlarning umuman haqiqiy emasligiga sabab bo'lmaydi.

V. TARAFLARNING MAJBURIYATLARI

5.1. Taraflar, mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi, foyda olish maqsadida xizmatlarni kengaytirish, daromadlarni oshirish va xarajatlarni kamaytirish xodimlar farovonligining negizi ekanligini e'tirof etadilar.

5.2. "O'zbekiston-2030" strategiyasiga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda Jamiyat sha'niga putur yetkazish qaltisliklarini oldini olish bo'yicha chora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko'maklashish majburiyatini olgan holda taraflar:

- energiya resurslari iste'molini qisqartirish va ishlab chiqarishda energiya samaradorligini oshirish;

- texnologik jarayonlarni hamda material, xom-ashyo resurslarini sarflash normalarini, foydalanish va noishlab chiqarish xarajatlarini, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish yo'li bilan ratsionalizatsiya qilish;

- mehnat unumdorligini oshirish, boshqaruv hamda sanoat-ishlab chiqarish xodimlari sonini maqbullashtirish va boshqa omillar hisobiga ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish va mahsulot tannarxini pasaytirish;

xomashyo, materiallar va butlovchi qismlarni yetkazib beruvchi tashkilotlarni tanlashda ular mehnat sohasidagi asos soluvchi tamoyillar va huquqlar (kasaba uyushmalariga birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqi, bolalar mehnati va majburiy mehnatni taqiqlash, teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash, mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik prinsiplari)ga rioya etishlari nuqtayi nazaridan lozim darajada ehtiyotkorlik qilish;

- moslanuvchan narx-navo siyosatini amalga oshirish;

Ijtimoiy tarmoqlardagi sahifalar va ishonch telefonlari, sayyor qabullarni joriy etish orqali ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan xodimlar bilan qayta aloqa mexanizmi kanallaridan yanada samarali foydalanish (BJK 24 bandi) xususida kelishib oldilar.

5.3. Ish beruvchi va uning vakillari Kasaba uyushmasini, uning tizimidagi boshlang'ich kasaba uyushmasi qo'mitalarini Jamiyat hamda uning tizimidagi filiallar xodimlarining vakolatli vakili sifatida tan oladi.

5.4. Ish beruvchi va uning vakillari mehnat muhofazasi bo'yicha vakillarni hamda kasaba uyushmasi qarori bilan vakil etilgan mehnat nizolari va ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya a'zolarini xodimlarning vakillari sifatida tan oladi.

5.5. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi (BJK 131-bandi):

5.5.1. Xodimlar manfaatlariga taalluqli qarorlarni qabul qilishdan avval kasaba uyushmasi va uning tizimidagi tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan maslahatlashib olish, mehnat haqidagi qonun hujjatlari va boshqa hujjatlarda ko'zda tutilgan hollarda esa, ularning roziligini olish;

5.5.2. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo‘mitasining so‘roviga ko‘ra, xodimlarning huquq va manfaatlarini ijtimoiy-iqtisodiy muhofaza qilinishini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan statistik hisobotlar doirasidagi iqtisodiy ma‘lumotni taqdim etish;

5.5.3. Xalqaro mehnat tashkilotining “Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to‘g‘risida”gi 87-sonli Konvensiyasiga muvofiq korxonalarda xodimlarning vakillarining erkin faoliyat ko‘rsatishlari hamda kasaba uyushmalari qo‘mitalariga o‘z funksiyalarini amalga oshirishlari uchun zarur bo‘lgan sharoitlar bilan ta‘minlash, shuningdek “Ishonch” va “Ishonch-Doveriye” gazetalariga obunani tashkil etishda ko‘maklashish;

5.5.4. Kasaba uyushmasi a‘zolik badallarini xodimning yozma roziligi bilan Jamiyat va uning tizimidagi filiallar buxgalteriyasi orqali har oy yakunida, tegishli kasaba uyushmasi organi hisob raqamiga pul o‘tkazish yo‘li bilan to‘lanishining amaldagi tartibini saqlab qolish.

Bunda a‘zolik badallarini o‘z vaqtida o‘tkazish uchun javobgarlikni shaxsan bosh hisobchi zimmasiga yuklash;

5.5.5. Jamiyat va uning filiallari o‘z mablag‘laridan har oyda Mehnatga haq to‘lash jamg‘armasining (MHTJ) kamida 1 (bir) foizi miqdoridagi mablag‘ni madaniy-ma‘rifiy, jismoniy tarbiya, sport va sog‘lomlashtirish tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamjolariga sayyohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga va istirohat bog‘lariga chiptalar xarid qilish, moddiy yordam ko‘rsatish, rag‘batlantirish, asosiy ishidan ozod etilgan holda faoliyat yuritayotgan kasaba uyushmasi qo‘mitasining shtatdagi xodimlariga haq to‘lash va boshqa maqsadlar uchun tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi hisob raqamiga o‘tkazish (*O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 18-moddasi*);

5.5.6. Tegishli kasaba uyushmasi organining mazkur Jamoa Kelishuvi yoki tegishli jamoa shartnomasi bajarilishidagi mavjud kamchiliklar to‘g‘risidagi taqdimnomani bir haftalik muddat ichida ko‘rib chiqish va yozma shaklda asoslangan javobni berish;

5.5.7. Jamoa Kelishuv imzolanganidan keyin, Jamiyat ma‘muriyati va Kasaba uyushmasi hamkorlikda uni chop etib, filiallar va kasaba uyushmasi qo‘mitlariga yetkazish;

5.5.8. Barcha xodimlarni jamoa shartnomasi kuchga kirgandan keyin o‘n kundan kechiktirmay, shu jumladan mehnat shartnomasi tuzishda ishga qabul qilinayotgan xodimlarni jamoa shartnomasi bilan imzo qo‘ydirib tanishtirish, jamoa shartnomasi mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma‘lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferensiyalar, mas‘ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq nashrlari va hokazolar orqali) ta‘minlash;

5.5.9. Jamiyat, filiallar ish beruvchilari kasaba uyushmasi organlari rahbarlarini taklif etgan holda, xalqaro va milliy mehnat standartlariga rioya etish va mehnat jamoalarida dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni muhokama qilish bo‘yicha “Ochiq eshiklar kuni”ni, “Ochiq muloqot” tarzida davra suhbatlarini o‘tkazish amaliyotini davom ettirish;

5.5.10. Jamiyat tomonidan tashkil etiladigan o'quv mashg'ulotlarida "Kasaba uyushma soati" darsini joriy etish. O'zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlariga doir qonunlar, shu jumladan "Kasaba uyushmalari to'g'risida" Qonuni, Mehnat Kodeksining mazmun-mohiyatini xodimlar o'rtasida targ'ib qilish, "Xalqaro va milliy mehnat standartlari" mavzusida o'quv daraslarini tizimli ravishda tashkil etish hamda filiallar direktorlari va inson resurslari bilan ishlashga mas'ul xodimlariga har uch yilda kamida bir marta mehnat munosabatlarini tashkil etish bo'yicha malakasini oshirib borishni;

5.5.11. Belgilab qo'yilgan mehnat tartibi doirasida tegishli kasaba uyushma organi bilan hamkorlik qilish, o'zaro takliflar va talablarni o'z vaqtida ko'rib chiqish, mehnat nizolarini muzokara yo'li bilan hal etish (BJK 25-bandi);

5.5.12. Ish samaradorligi yuksalishiga, xomashyo, materiallar, energiya va boshqa resurslar iqtisod qilinishiga katta hissa qo'shayotgan xodimlarni rag'batlantirib borish;

5.5.13. Yangi ishga qabul qilingan shaxslarni tegishli kasaba uyushmasi (sex) qo'mitasida tanishtiruv suhbatidan o'tkazilishini, kasaba uyushmasi a'zolariga qabul qilish ishlarini tashkil etishda amaliy yordam berish;

5.5.14. Kasaba uyushmasi faollarini va xodimlarini respublika bo'yicha tashkil etilayotgan tadbirlarida ishtirok etishlari uchun xizmat safari va tashkiliy masalalarni o'z mablag'lari hisobidan tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda amalga oshirish;

5.5.15. Xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganida o'zaro hisob-kitob qilish hamda uning yozma arizasiga ko'ra 3 kun muddatda mehnat daftarchasi, ish haqi to'g'risidagi ma'lumotnomani belgilangan tartibda rasmiylashtirib berish;

5.5.16. Kasaba uyushmasi Respublika kengashi Raisini Jamiyat Kuzatuv kengashi tarkibiga kiritish, tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi a'zolarini xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari hamda huquqiy himoyasini ta'minlash borasida ko'riladigan masalalar muhokamasiga taklif etish;

5.5.17. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 349-son qaroriga to'liq rioya etish;

5.5.18. O'z mablag'lari hisobidan O'zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunining 18-moddasida belgilangan shart-sharoitlarni yaratish maqsadida alohida xona, transport, aloqa va zamonaviy texnika vositalari hamda kanselyariya mollari bilan ta'minlash, shuningdek, pochta xizmatidan bepul foydalanish;

5.5.19. Barcha bo'g'in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliksiz qo'yish;

5.5.20. Xodimlarni o'z mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan, qabul qilinayotgan ichki hujjatlar bilan belgilangan tartibda va muddatda imzo qo'ydirib tanishtirish;

5.5.21. Xodimlarning mehnat va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari va qonuniy manfaatlariga taalluqli normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqishda tegishli kasaba uyushmasi organlarilari vakillari ishtirokini ta'minlash (BJK 18-band);

5.5.22. Mehnat sohasidagi normativ-huquqiy hujjatlarni Xalqaro mehnat tashkilotining ratifikatsiya qilingan 95, 132, 148, 155, 156, 167, 175, 187-sonli konvensiyalari talablariga muvofiqlashtirish (BJK 22-bandi);

5.5.23. Sun'iy intellekt texnologiyalariga oid normativ-huquqiy bazani takomillashtirish, sohada standartlar loyihalari ishlab chiqilishida takliflarni birgalikda ishlab chiqish, takomillashtirish (BJK 34-bandi);

5.5.24. Inson resurslari bilan ishlashga mas'ul filiallar direktorlari va xodimlarini har uch yilda kamida bir marta mehnat munosabatlarini tashkil etish bo'yicha malakasini oshirib borish (BJK 31 bandi);

5.5.25. Favqulodda holatlar yuzaga kelgan taqdirda aholi uchun Xalqaro mehnat tashkilotining "Tinchlikni va qarshi harakat salohiyatini ta'minlash maqsadida bandlik va munosib mehnat to'g'risida"gi 205-sonli tavsiyasi asosida ijtimoiy himoya choralarini ko'rish (BJK 105 bandi).

5.6. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitalari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

5.6.1. Pochta aloqasi sohasini iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirish dasturining bajarilishiga ko'mak berish, xodimlarning tashabbuskorligi va ijodkorligini qo'llab-quvvatlash hamda rivojlantirish;

5.6.2. Mehnatga haq to'lashning qo'llanilayotgan tizimlari, ish haqining to'lanishi, mazkur Jamoa Kelishuvi va jamoa shartnomalari bo'yicha qo'shimcha to'lovlar berilishining to'g'riligini, xodimlarni turmush sharoitlarini, mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tadbirlarning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratni olib borish;

5.6.3 Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan mehnatga oid qonun hujjatlariga rioya qilinishini o'rganish, xodimlarning huquqiy, iqtisodiy bilimlarini oshirishlariga ko'mak berish;

5.6.4. Ish joylaridagi mavjud kamchiliklarni o'z vaqtida bartaraf etilishiga erishish uchun taqdimnomalar kiritish;

5.6.5. Xodimlar va ularning oila a'zolarini (ota-ona, turmush o'rtog'i va farzandlarini) sog'lomlashtirish hamda dam oldirish uchun belgilangan tartibda ular tomonidan to'langan ijtimoiy soliq tushumlaridan va kasaba uyushmasi a'zolik badallaridan tushgan hamda qonunchilikka zid bo'lmagan mablag'lar miqdoriga muvofiq, arizalariga asosan belgilangan tartibda yo'llanmalar bilan ta'minlash;

5.6.6. Mehnat jamoasi o'rtasida mehnat intizomini mustahkamlashga qaratilgan tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish, nizoli vaziyatlarning oldini olish uchun choralar ko'rish;

5.6.7. Kasaba uyushmasi a'zolarining mehnat qilishga bo'lgan qonuniy huquqlarini himoya qilish, mehnatga oid qonun hujjatlariga rioya qilish, mehnatni

muhofaza qilish va boshqa masalalar bo'yicha bepul maslahat berish hamda huquqiy yordam ko'rsatish;

5.6.8. Kasbga oid turli xil tanlovlar, sport musobaqalari ma'daniy-ma'rifiy tadbirlar o'tkazish va g'oliblarga rag'batlantiruvchi sovrinlar yoki mukofotlarni ajratish;

5.6.9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 349-sonli qarori to'liq rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

5.6.10. Jamiyatda va uning filiallarida bandlikni ta'minlash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni hal qilishda ishtirok etish (*O'zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunining 27-moddasi*).

5.6.11. Xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga daxldor bo'lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar talablarini bajarish bo'yicha ish beruvchilarning faoliyatiga talluqli bo'lgan masalalarni muhokama qilish maqsadida jamoatchilik eshituvlarini o'tkazish (*O'zbekiston Respublikasi "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunining 41-moddasi*)

5.6.12. Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqini to'lanishi va mehnat qonunchiligiga rioya qilinishi ustidan jamoatchilik nazoratni olib borish;

5.6.13. Myehnat qonunchiligi talablari buzilgan holatlar bo'yicha kiritgan ko'rsatmalarini ish beruvchilar ko'rib chiqmaganda yoki undagi talablarni bajarishni asossiz rad etganda O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi Davlat mehnat inspeksiyasi bilan hamkorlikda ularga berilgan qonuniy vakolatlarni qo'llagan holda bajarilishini ta'minlash (BJK 26 bandi);

5.6.14. Filiallar, pochta aloqa bog'lamaridagi ish joylarini ozoda saqlash hamda ularning hududlarida tozalik va obodonchilik ishlarini tashkil qilish bo'yicha tashabbuslar bilan chiqish, "Ekologik faol kasaba uyushmasi jamoasi" tanlovini o'tkazish va g'oliblarni rag'batlantirish (BJK 116,117 bandlari).

5.6.15. Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi nizolarni sudgacha hal qilishda kasaba uyushmalarining yarashtiruvchi, murosaga keltiruvchi bo'g'in sifatidagi faolligini oshirish bo'yicha amaliy chora-tadbirlar ko'rish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi (BJK 20 bandi).

5.6.16. Myehnat sohasidagi qonunchilik hujjatlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilgan holda yangi normalarni qabul qilish bo'yicha Ish beruvchiga takliflar kiritish.

5.7. Xodimlar:

5.7.1. Mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat shartnomalari shartlariga rioya etishi;

5.7.2. Mehnat shartnomasi bilan o‘z zimmasiga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarishi;

5.7.3. Ichki mehnat tartibiga rioya etishi;

5.7.4. Mehnat intizomiga rioya etishi;

5.7.5. Belgilangan mehnat normalarini bajarishi;

5.7.6. Mehnatni muhofaza qilish talablariga, texnologiya intizomiga, mehnat xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalariga rioya etishi;

5.7.7. Ish beruvchining mol-mulkiga (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida turgan mol-mulkiga, agar ish beruvchi ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo‘lsa) nisbatan ehtiyotkorona munosabatda bo‘lishi;

5.7.8. Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararining o‘rnini Mehnat Kodeksda belgilangan tartibda va doirada qoplashi;

5.7.9. Insonlarning hayoti va sog‘lig‘iga, ish beruvchining mol-mulki (shu jumladan uchinchi shaxslarning ish beruvchida bo‘lgan mol-mulkiga, agar ish beruvchi ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo‘lsa) but saqlanishiga tahdid soladigan vaziyat yuzaga kelganligi to‘g‘risida ish beruvchiga yoki bevosita rahbarga darhol xabar qilishi;

5.7.10. Boshqa xodimlarning o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishiga to‘sqinlik qiluvchi harakatlarni sodir etmasligi shart.

5.7.11. Hukumat qarorlari bilan o‘tkaziladigan maqsadli umumhalq xayriya hasharlarida faol ishtirok etish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

VI. MEHNAT SHARTNOMASI

Xodim va Ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat to‘g‘risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan mazkur Jamoa Kelishuv qoidalariga binoan yozma ravishda tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi.

Ish beruvchi va uning vakillari mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o‘zgartirishlar kiritishda qonunchilikda belgilangan tartibda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksi”da muqarrar ravishda ro‘yxatdan o‘tkazilishini ta’minlaydi.

Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

6.1. Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishida (Mehnat kodeksi va boshqa normativ hujjatlarda ko‘zda tutilgan hollar bundan mustasno) faqat tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olib amalga oshiriladi.

Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik so‘rab kiritilgan taqdimnoma tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasida O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasining 2023-yil 23-maydagi 9-5-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasaba uyushmasi qo‘mitasida, organida ish beruvchining

tashabbusiga ko‘ra bekor qilish to‘g‘risidagi taqdimnomasini ko‘rib chiqish tartibi” asosida ko‘rib chiqiladi.

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

6.2. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilmagan boshqa ishga uning roziligisiz, Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra vaqtincha o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi. Bunday holda xodim sog‘lig‘iga to‘g‘ri kelmaydigan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki ishdagi to‘xtab qolishlar bilan bog‘liq holda xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish hamda to‘lovni bajarilayotgan ishga qarab, lekin avvalgi ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda amalga oshiriladi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uchun ishlab chiqarish zaruriyati deb O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasi 2-qismida ko‘rsatilgan hodisalardan tashqari yana quyidagi holatlarda bajarilishi lozim bo‘lgan tezkor va kechiktirib bo‘lmaydigan ishlar hisoblanishi mumkin.

Ishlab chiqarish zaruriyati bilan bog‘liq hollarga quyidagilar kiradi:

- ishlab chiqarish avariyasi, baxtsiz hodisa, tabiiy ofat oqibatlarining oldini olish yoki bartaraf etish hollari, xodimning ishdagi vaqtincha bo‘lmagan vaqt muddati (o‘quv sessiyasi, mehnat ta’tili va ish haqi saqlanmaydigan ta’tilga ketishi, vaqtinchalik ishga layoqatsizligi).

Ishdagi to‘xtab qolish holatlariga quyidagilar kiradi:

- ishlab chiqarish, tashkiliy-texnik yoki boshqa tartibdagi sabablarga ko‘ra ishning vaqtincha to‘xtatilishi.

Boshqa ishga vaqtincha o‘tkazilishlar davomiyligi ishlab chiqarish zaruriyatini keltirib chiqargan omillarni bartaraf etish vaqti yoki bekor turib qolinishining butun davri bilan belgilanadi.

Barcha hollarni jamlab hisoblaganda Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz uni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish vaqtining chegarasi bir kalendar yil davomida 60 (oltmish) kalendar kundan oshmasligi lozim (Mehnat kodeksining 145-modda).

6.3. Jamiyat yoki uning tizimidagi tarkibiy bo‘linmalarini tugatish yoki qayta tashkil etish, ishlab chiqarishni to‘liq yoki qisman to‘xtatish niyati bo‘lsa, agar bu hol ish o‘rinlarining qisqarishiga yoki xodimlar mehnat sharoitlarining yomonlashuviga olib kelsa, bu haqida kasaba uyushmasi Respublika kengashi va tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasini kamida ikki oy avval xabardor qilinadi.

6.4. Ish beruvchi va uning vakillari xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to‘g‘risida kamida ikki oy oldin tegishli kasaba uyushmasi organiga axborot taqdim etish, ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshirish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi. Shuningdek

kamida ikki oy oldin har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko'rsatgan holda, ishdan ozod qilish to'g'risidagi ma'lumotlarni mahalliy mehnat organiga ham ma'lum qilish majburiyatini o'z zimmasiga oladi (BJK 28-bandi).

Xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatish mezonlari jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) xodimlarning soni yigirma nafar va undan ortiq bo'lgan har qanday tashkiliy-huquqiy shakldagi tashkilotni (uning alohida bo'linmasini) tugatish;

b) xodimlar sonining (shtatining) quyidagi miqdorda:

o'ttiz kalendar kun ichida ellik nafar va undan ortiq xodimning;

oltmish kalendar kun ichida ikki yuz nafar va undan ortiq xodimning;

to'qson kalendar kun ichida besh yuz nafar va undan ortiq xodimning qisqarishi.

6.5. Ish beruvchi qisqartirilayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta o'qitish ishlarini tashkil etish hamda quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi.

6.5.1. Ish o'rinlarining tabiiy qisqartirilishidan foydalanishni (bo'sh ish o'rinlari hisobiga);

6.5.2. Xodimni ogohlantirish muddatlarini ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirish;

6.5.3. Qisqartirilishi to'g'risida xabarnoma olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida unga qulay bo'lgan istalgan vaqtda haftada kamida bir kun hisobidan kelib chiqib, ish haqi saqlangan holda yangi ish qidirish uchun ishga chiqmaslik huquqini berishni;

6.5.4. Ishdan bo'shatiladigan xodimlarni saqlab qolish maqsadida ish beruvchi hamda uning vakillari ishlab chiqarish va pochta aloqasi xizmatlarini kengaytirish orqali qo'shimcha ish o'rinlarini yaratish bo'yicha choralar ko'rishni, bunda barqaror ish haqi va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlovchi doimiy ish o'rinlari yaratilishiga alohida e'tibor berishni;

6.5.5. Xodimlarni bandligining samarali shakllarini, xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishni.

6.5.6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 144-moddasi talablariga to'liq rioya etilgan holda, agar mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasiga doir ishni xolisona sabablarga ko'ra davom ettirish imkoni bo'lmasa, ish beruvchi xodimga uning mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan boshqa ishga o'tkazishni, bunday ish bo'lmagan taqdirda esa ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart.

6.5.7. "Yashil ishlab chiqarish" tamoyillarini joriy etish jarayonida energiya tejamkorligi texnologiyalariga o'tishda ish o'rinlari qisqartirilishiga yo'l qo'ymaslik choralari ko'rish (BJK 72 bandi).

6.5.8. Sun'iy intellekt joriy etilishi natijasida ish o'rinlarini yo'qotayotgan xodimlarni boshqa kasblarga o'qitish va bandligini ta'minlash (BJK 73 bandi).

6.6. Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan xodimlarning soni (shtati) o'zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi ko'rib chiqilayotganda xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega ekanligi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda bir-birining oldida afzalliklari yo'qligi aniqlansa, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar hisobga olinadi:

- pensiya yoshiga yaqinlashgan (2 yil va undan kam muddat qolgan) xodimlar;
- 16 yoshga to'lmagan nogiron farzandi bor xodimlar.

Jamoa shartnomalarida yuqoridagi imtiyozlarni kengaytirish mumkin.

6.7. Ish beruvchi Mehnat Kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismining 2-bandiga ko'ra ilgari o'zi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarni, basharti xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan e'tiboran olti oy ichida Jamiyatda, filialda xodim ilgari egallagan o'sha mutaxassislik va malaka bo'yicha bo'sh (vakant) ish o'rinlari paydo bo'lgan bo'lsa, ishga qabul qilishi shart.

6.8. Qisqartirishga tushgan va mehnat faoliyatini davom ettirmagan pensiya oldi yoshidagi xodimlar mazkur Jamoa Kelishuv, tegishli jamoa shartnomasida ishlaydigan pensionerlar uchun ko'zda tutilgan ijtimoiy imtiyozlardan foydalanadilar.

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

- betob oila a'zosini parvarishlash zaruriyati;
- ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;
- oilasidagi moliyaviy qiyinchiliklar;
- oilasida nogironligi bor shaxslarni parvarishlash zaruriyati;
- avvalgi ish joyida xodimning hayoti yoki sog'lig'iga tahdid soluvchi omillar vujudga kelishi;
- qaramog'ida 14 yoshgacha farzandi bo'lgan yolg'iz ona yoki ota.

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda mehnatga haq to'lash bajarilayotgan ishga muvofiq amalga oshiriladi.

6.10. Bevosita pul yoki moddiy-tovar qiymatliklari bilan muomala qilayotgan xodimlar maxsus yozma to'liq moddiy javobgarlik shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan pul va moddiy qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganligi uchun javobgar bo'ladilar.

To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlar toifalari ro'yxatiga quyidagilar tavsifa etiladi:

kassirlar (bosh, katta kassirlar va kassirlar vazifasini bajarayotgan xodimlar, omborxonada mudirlari, xo'jalik mudirlari va ularning o'rinbosarlari, aloqa bo'limi boshlig'i, operatorlar, pochta talonlar, pochta boyliklarini qabul qilish va ishlov berish, ularni yetkazib berish (kuzatib borish) bo'yicha xodimlar, hamda aholidan barcha turdagi pul to'lovlarini qabul qilish bo'yicha xodimlar va zarur bo'lganda boshqa xodimlar.

6.11. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 173-moddasiga asosan, Mehnat shartnomasi bekor qilinganda quyidagi hollarda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi:

ish beruvchining tashabbusiga ko'ra, bundan shartnoma xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq asoslar bo'yicha bekor qilinganligi mustasno;

Mehnat Kodeksining 168-moddasi birinchi qismining 1, 2, 6 (tashkilotni tugatish qismida) va 9-bandlarida nazarda tutilgan taraflarning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra. Mehnat Kodeksining 168-moddasi birinchi qismining 4 va 5-bandlariga muvofiq bekor qilinganda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi, bundan ishga qabul qilishning belgilangan qoidalari xodimning aybi bilan buzilgan (sudning muayyan lavozimlarni egallash yoki muayyan faoliyat bilan shug'ullanish huquqidan mahrum etish to'g'risidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va boshqalar) yoxud xodimning harakatlari qonunchilikka muvofiq yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga to'sqinlik qiladigan holatlarning yuzaga kelishiga olib kelgan hollar mustasno;

xodim yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan;

xodim tibbiy xulosaga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra o'ziga qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazishni rad etganligi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo'lmaganligi munosabati bilan;

xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joydagi ishga ko'chishni rad etganligi munosabati bilan;

xodim tashkilotning mulkdori almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, idoraviy taalluqliligi (bo'ysunuvi) o'zgarganligi munosabati bilan ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan.

Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori tarmoq (soha)dagi ish stajiga bog'liq bo'ladi va u:

uch yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan;

uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan;

besh yildan o'n yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yuz foizidan;

o'n yildan o'n besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;

oʻn besh yildan ortiq ish stajiga ega boʻlgan xodimlar uchun — oʻrtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam boʻlishi mumkin emas.

Jamoa shartnomasida ishdan boʻshatish nafaqasini toʻlash chogʻida qoʻshimcha kafolatlar belgilanishi mumkin.

Xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bogʻliq boʻlgan asoslarga koʻra xodimlar bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda jamoa shartnomasida, xodimlarga ishdan boʻshatish nafaqalarini, kompensatsiyalarni toʻlash va (yoki) ularga har qanday shaklda biror-bir boshqa toʻlovlarni tayinlash nazarda tutilishi mumkin emas.

6.12. Xodim majburiy tibbiy koʻrikdan oʻtishdan boʻyin tovlagan yoki oʻtkazilgan tekshirishlar natijalari boʻyicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek karantinli va odam uchun xavfli boʻlgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud boʻlgan taqdirda Oʻzbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan oʻtishni rad etgan taqdirda (sogʻligʻining holatiga koʻra qarshi koʻrsatma mavjud boʻlmaganda) ish beruvchi uni ishga qoʻymaslikka haqli.

6.13. Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari yana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

6.13.1. Oʻzbekiston Respublikasida belgilab qoʻyilgan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdoriga teng ish oʻrnatilgan shaxslarga;

6.13.2. Tarmoq (soha) korxonalarida faoliyat yuritganlarga.

6.14. Mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasida, shuningdek mazkur Jamoa Kelishuvda nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib koʻrsatilgan mehnat vazifasiga koʻra ishni davom ettirayotganda tegishli ish beruvchidan mehnat shartlarini oʻzgartirishni talab qilishga haqlidir. Xodimning mehnat shartlarini oʻzgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan eʼtiboran uch kundan kechiktirmay tegishli ish beruvchi tomonidan koʻrib chiqilishi kerak.

6.15. Xodimlarga Ish beruvchining mablagʻlari hisobidan ishdan boʻshatish nafaqasini toʻlash chogʻida quyidagi qoʻshimcha kafolatlar belgilanishi mumkin, uning berish tartibi va aniq miqdori jamoa shartnomalarida koʻrsatib oʻtiladi:

a) Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 173-moddasining uchinchi qismida mustahkamlanganlariga nisbatan ishdan boʻshatish nafaqasining 50 foizga oshirilgan miqdorlari;

b) ishdan boʻshatish nafaqasining miqdoriga taʼsir koʻrsatadigan ish stajiga xodimlarning tarmoqdagi yoki muayyan kasbga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritish;

v) ish beruvchining taklifi bilan ishga kirgan xodimlarning koʻrsatilgan stajida xodim ilgari mehnat qilgan tashkilotda ishlagan vaqtni hisobga olish;

g) vaqtinchalik xodimga mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda oʻrtacha ish haqining 100 foizi miqdorida ishdan boʻshatish nafaqasini toʻlash.

Xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bogʻliq boʻlgan asoslarga koʻra xodimlar bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida yoxud ish beruvchining, yuridik shaxs vakolatli organlarining, tashkilot mulkdorining yoki mulkdorlar tomonidan vakolat berilgan shaxslarning qarorlarida xodimlarga ishdan boʻshatish nafaqalarini, kompensatsiyalarni toʻlash va (yoki) ularga har qanday shaklda biror-bir boshqa toʻlovlarni tayinlash nazarda tutilishi mumkin emas.

6.16. Lavozimiga saylanish yoki tegishli lavozimni egallash uchun tanlovdan oʻtish hamda tayinlash va tasdiqlash tashkilot ustavida belgilangan boʻlsa, ularning roʻyxati va ushbu lavozimlarga tanlov asosida oʻtkazish tartibi asosida yakka tartibda mehnatga oid munosabatlar yuzaga kelish masalasi Jamoa shartnomasida belgilab olinadi (MK 27, 28-moddalari).

6.17. Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 370-moddasi talablariga toʻliq rioya etilgan holda xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish shakllari, zarur kasblar hamda mutaxassisliklarning roʻyxati tegishli ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishgan holda belgilanadi.

Ish beruvchi qayta tayyorlash yoki malaka oshirish vaqtida xodimning ish joyini (lavozimini) saqlab turishi va oʻrtacha ish haqini toʻlab berishi shart.

VII. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

7.1. Taraflar mehnat toʻgʻrisidagi qonunlarda koʻrsatilgan haftalik ish soatidan oshmagan holda besh va olti kunlik ish haftasi asosida ish tashkil qilishga kelishdilar (Mehnat kodeksining 182-moddasi).

Jamiyat va uning tizimidagi filiallarda jamoa shartnomasi amal qilish davrida ish kunining davomiyligi, undan foydalanish tartibi, ishning boshlanishi va tugash vaqti masalasida tegishli kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishgan holda Ichki mehnat tartibi qoidalari ishlab chiqilishi shart, bunda alohida ish vaqti rejimi ish xususiyatidan kelib chiqib belgilanishi mumkin.

Ichki mehnat tartibi qoidalarida:

- normal sharoitda ishlaydigan xodimlar uchun — haftasiga 40 soatdan;

- jamoa shartnomasiga ilova qilingan roʻyxatga asosan noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band boʻlgan xodimlar uchun mehnat sharoitlariga baho berish-ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishilgan holda ish oʻrinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan oʻtkazish asosida – haftasiga 36 soatdan;

-I va II guruh nogironlari uchun — haftasiga 36 soatdan;

- uch yoshgacha farzandlari boʻlgan ayollar (beva erkaklar) uchun — haftasiga 35 soatdan ortiq boʻlishi mumkin emas.

7.2. Istisno hollarda ish vaqtining davomiyligi me'yoridan ortiq belgilanishi mumkin, lekin ish vaqtini jamlab hisoblaganda, bir kecha-kunduzda 12 soatdan oshmasligi kerak.

Ishlaydigan baynalminalchi-jangchining roziligisiz ish vaqtini jamlab hisoblaganda ish vaqtining davomiyligi 8 soatdan oshadigan rejim bo'yicha ishlarga jalb etmaslik kerak.

Dam olish va bayram kunlarida, kechki va tungi vaqtda ishlashga hamda me'yordan ortiq ishlarga istisno hollarda faqat xodimning yozma roziligi va kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan oldindan kelishilgan tartibda, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 396, 428 va 417-moddaning birinchi qismida belgilangan cheklanishlarga rioya qilgan holda yo'l qo'yiladi.

Ish vaqtdan tashqari ishlar uchun mehnatga haq to'lash mazkur jamoa kelishuvining 8.5. bandiga asosan amalga oshiriladi.

7.3. Har yilgi asosiy eng kam mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kuni qilib belgilanadi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-son qarori 1-ilovasida ko'rsatib o'tilgan hududlarda qo'shimcha ta'til kunlari belgilangan miqdordan kam bo'lmagan holda beriladi.

Xodimlarning har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillarining davomiyligi kalendar kunlarda hisoblab chiqariladi.

Har yilgi mehnat ta'tili davriga to'g'ri keladigan ishlanmaydigan bayram kunlari mehnat ta'tillarining davomiyligini belgilashda hisobga olinmaydi.

Xodimlarga ish davrida ularning xohishiga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili uchun ta'tilning 21 kalendar kundan tashqari qo'shimcha kunlariga pulli kompensatsiya to'lanishi mumkin.

Mehnat Kodeksning 481, 483-moddalarida nazarda tutilgan qo'shimcha ta'tillardan asli holida foydalaniladi va ularni pullik kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmaydi.

Yillik ta'tillar davri uchun xodimga o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lash kafolatlanadi (MK 233-modda).

7.4. Xodimga soha(tarmoq)da ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi va tegishli jamoa shartnomasiga ilova qilinadi (Mehnat kodeksining 220-modda).

7.5. Mehnat ta'tili to'lovini ta'til boshlanishidan oldin oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshirib, plastik kartochkalar mavjud bo'lgan taqdirda, xodimning roziligi bilan ta'til pullarini bank-plastik kartochkalariga o'tkaziladi (MK 233-modda).

7.6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 208-moddasida ko'rsatib o'tilgan dam olish kuni ishlanmaydigan bayram kuniga to'g'ri kelgan taqdirda, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko'chiriladi.

Bunda ishlab chiqarish-texnik va tashkiliy sharoitlar (mavjud uzluksiz ishlab chiqarish, aholiga har kuni xizmat ko'rsatish, navbatchilik asosida ishlash va boshqalar) tufayli ishlanmaydigan bayram kunlari to'xtatib qo'yish mumkin bo'lmagan ishlarni bajarishda dam olish kunlari ko'chirilmaydi. Shunday ishlar ro'yxati jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi.

Dam olish kunlaridan va ishlanmaydigan bayram kunlaridan xodimlarning oqilona foydalanishi maqsadida dam olish kunlari O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni bilan boshqa kunlarga ko'chirilishi mumkin.

7.7. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qolinadigan ijtimoiy ta'tillar berish haqidagi iltimosini qanoatlantirishni o'z zimmasiga oladi:

-xodimning o'zi yoki farzandlari birinchi bor qonuniy nikohdan o'tganda — 3 ish kuni;

- yangi turar-joyga ko'chganda — 3 ish kuni;

-farzand tug'ilganda — 2 ish kuni, ikki va undan ortiq farzand tug'ilganda — 3 ish kuni;

-xodimning ota-onasi, turmush o'rtog'i, aka-ukasi, opa-singlisi, farzandi va birgalikda istiqomat qiluvchi oila a'zosi vafot etganda — 3 ish kuni.

- jamoa shartnomalarida qo'shimcha ta'til qo'shish mumkin.

7.8. O'zR MK 228-moddasida ko'rsatilgan toifadagi xodimlarga mehnat ta'tilini ular uchun qulay bo'lgan istalgan vaqtda beriladi. Jamoa shartnomasiga boshqa toifadagi xodimlarga ham ta'tilni ularga qulay paytda berish masalasini kiritish mumkin.

Ikkinchi va keyingi ish yillari uchun har yilgi mehnat ta'tili ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo'lgan ta'tillar jadvali bilan belgilanadigan har yilgi mehnat ta'tillarini berish navbatiga muvofiq beriladi.

Ta'tillar jadvali kalendar yil boshlanguniga qadar tegishli ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra tasdiqlanadi.

Xodim har yilgi mehnat ta'tili beriladigan vaqt to'g'risida ta'til boshlanishidan kamida o'n besh kun oldin xabardor qilinishi kerak.

Xabardor qilish tartibi tegishli ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda belgilanishi mumkin.

7.9. Ish beruvchi va uning vakillari olis hamda yetib borish qiyin bo'lgan joylarga, shuningdek ishning kech (soat 22.00 dan keyin) tugashi sharoitida xodimlarni xizmat transportida ishga olib borish va ishdan olib ketishni ta'minlaydi.

7.10. Xodimning xohishiga ko'ra, ish xaqi saqlanmagan ta'til 14 kalendar kungacha muqarrar tartibda quyidagilarga beriladi (MK 242-modda):

1941 — 1945-yillardagi urush qatnashchilariga imtiyozlari bo'yicha tenglashtirilgan shaxslarga;

I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani haqiqatda parvarishlayotgan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;

o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq nafar bolani yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsga);

Jamoa shartnomasida yoki mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlarga.

Davomiyligi ikki haftadan ortiq bo'lgan ish haqi to'lanmaydigan ta'til vaqti navbatdagi har yillik haq to'lanadigan ta'til olish huquqini beradigan ish stajiga kiritilmaydi.

7.11. Xodimning arizasiga ko'ra, davomiyligi xodim va Ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan, ish haqi saqlanmaydigan ta'til taqdim etilishi mumkin. Bunda 12 (o'n ikki) oylik davr mobaynida beriladigan ish haqi saqlanmaydigan ta'til muddati uch oydan ortiq bo'lishi mumkin emas (MK 241-modda).

7.12. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda (shu jumladan, uning muddati tugashi munosabati bilan ham) xodimning xohishiga ko'ra, yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillarni berib, undan keyin mehnat munosabatlarini bekor qilish mumkin. Bu holda ta'til tugagan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

7.13. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo'lganda xodimning iltimosiga ko'ra unga to'liqsiz ish vaqti belgilab qo'yilishi shart:

- a) ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;
- b) profilaktik davolanish zaruriyati;
- v) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar tufayli xodimlar sonini qisqartirish o'rniga;
- g) ro'za tutish zaruriyati;
- d) 14 yoshgacha farzandi bor yolg'iz ota yoki onaga.

To'liqsiz ish vaqti rejimidagi mehnat uchun haq ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda, lekin Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi stavkasidan kam bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

7.14. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 230-moddasiga asosan, xodimlarga har yilgi mehnat ta'tili berilayotgan ish yili tugaguniga qadar berilishi kerak.

Ishlab chiqarish xususiyatiga ega sabablarga ko'ra joriy yilda har yilgi mehnat ta'tilini to'liq berish imkoni bo'lmagan alohida hollarda xodimning roziligi bilan ta'tilning o'n to'rt kalendar kundan ortiq bo'lgan qismi keyingi ish yiliga ko'chirilishi mumkin bo'lib, ushbu yil davomida undan foydalanilishi shart.

7.15. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida ko'rsatilgan va jamoa shartnomasida xodimga qo'shimcha dam olish uchun emas,

balki boshqa maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etish davrlari dam olish vaqtiga kirmaydi.

7.16. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasiga muvofiq yilning issiq yoki sovuq mavsumida ochiq havoda yoxud sovutilmaydigan yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda ishlaydigan, shuningdek yuk ortish-tushirish hamda aloqa inshootlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun maxsus tanaffuslar beriladi.

Bunday tanaffuslar taqdim etiladigan ishlarning ro‘yxati, harorat ko‘rsatkichlari, shuningdek ushbu tanaffuslarning davriyligi va davomiyligi ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari hamda asbob-uskunalarining jarohatlash xavfi bo‘yicha attestatsiyadan o‘tkazish asosida belgilanadi. Zarur hollarda tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Ish beruvchi isitish, sovutish uchun asbob-uskunalar bilan jihozlangan va xodimlarning dam olishi uchun yaroqli bo‘lgan xonalarni ta‘minlashi shart.

Jamoa shartnomasida dam olish va boshqa maqsadlar uchun beriladigan tanaffuslar ko‘rsatib o‘tiladi hamda ular ish vaqtiga kiritiladi.

7.17. Birinchi ish yil uchun har yilgi mehnat ta‘tillari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida ko‘rsatib o‘tilgan toifadagi xodimlarga olti oy o‘tkunga qadar taqdim etiladi va qo‘shimcha ravishda jamoa shartnomasida toifalar ro‘yxati kengaytirilishi mumkin.

7.18. Xodim O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida ko‘rsatib o‘tilgan hollarda har yilgi mehnat ta‘tilini uzaytirishi yoki boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga ega.

Agar har yilgi mehnat ta‘tilidan foydalanishga monelik qiluvchi sabablar ta‘til boshlanguniga qadar kelib chiqqan bo‘lsa, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan ta‘tilidan foydalanishning yangi muddati belgilanadi. Bunday sabablar ta‘til davrida kelib chiqqan hollarda ta‘til tegishli kunlar soniga uzaytiriladi yoki xodim bilan ish beruvchining kelishuviga ko‘ra ta‘tilning foydalanilmay qolgan qismi boshqa muddatga ko‘chiriladi.

Xodim har yilgi mehnat ta‘tilidan foydalanishga to‘sqinlik qiladigan, yuzaga kelgan sabablar to‘g‘risida ish beruvchini yozma shaklda xabardor qilishi shart.

Qo‘shimcha alohida holatlar ro‘yxati jamoa shartnomasida ko‘rsatib o‘tiladi yoki unga ilova qilinadi.

7.19. Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta‘til berish va uning davomiyligi to‘g‘risidagi masala har bir muayyan holda mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra hal etiladi. Xodimning unga bunday ta‘til berilishiga roziligi ish beruvchiga yozma ariza berish orqali bildiriladi. Bunda xodimning saqlanib qoladigan ish haqi miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan kam bo‘lishi mumkin emas. Agar xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta‘tilda bo‘lgan davrida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori oshirilgan bo‘lsa, ushbu oshirilishni hisobga olgan holda xodimga tegishli ish haqi miqdori qayta hisob-kitob qilinishi kerak. (MK 240-modda)

VIII. ISH HAQI, KOMPENSASIYALAR, QO‘SHIMCHA TO‘LOVLAR, PUL MUKOFOTLARI

8.1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Mehnatga haq to‘lash, pensiyalar va boshqa to‘lovlar miqdorlarini aniqlash tartibini takomillashtirish to‘g‘risida” 2019-yil 21-maydagi PF–5723-son Farmoniga binoan, 2019-yil 1-sentyabrdan boshlab ish haqining eng kam miqdori o‘rniga, mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori joriy etilgan. Shunga asosan, mehnat munosabatlari sohasida lavozim maoshi, ustamalar, qo‘shimcha haq, gonorar, qo‘shimcha ish uchun kompensatsiya to‘lovlari va rag‘batlantiruvchi tUSDagi to‘lovlarning boshqa turlari, shuningdek qonunchilikda belgilangan ushlanmalar, ilgari eng kam ish haqiga nisbatan belgilab qo‘yilgan boshqa to‘lovlar miqdori jamoa shartnomasida aniq ko‘rsatib o‘tiladi.

8.2. Jamiyat va uning tizimidagi filiallar oladigan daromadlar xodimlar mehnatiga haq to‘lash va ijtimoiy muhofaza qilish manbai hisoblanadi.

Mehnatga haq to‘lash fondining asosiy qismi va qo‘shimcha qismi o‘rtasidagi maqbul nisbati jamoa shartnomasi asosida amalga oshiriladi.

Xodimlar mehnatiga vaqtbay, ishbay yoki jamoa shartnomasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning boshqa tizimlari bo‘yicha haq to‘lanadi. Xodimlar mehnatiga haq to‘lash Yagona tarif setkasi razryadlari bo‘yicha amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to‘lash Yagona tarif setkasi bo‘yicha boshlang‘ich razryad birinchi razryad hisoblanadi.

Jamiyat va uning tizimidagi filiallarda vaqtbay ishlaydigan eng past lavozimdagi xodimlar tarif setkasining 1-razryadi (tarif koeffitsiyenti — kamida 1,000) bo‘yicha tarifikatsiya qilinishi ta‘minlanadi va ularning daromadlarini inobatga olib tarif setkasining razryadlari bo‘yicha koeffitsentlarini yuqoriroq belgilash mumkin (BJK 38,39,43-bandlari).

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlariga, shuningdek narxlarning o‘zgarib borishiga, inflyatsiya darajasiga qarab mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori o‘z vaqtida oshirib boriladi, qonun bilan belgilangan ijtimoiy imtiyozlardan tashqari qo‘shimcha va ustama to‘lovlar, moddiy yordam va rag‘batlashtirish miqdori Jamiyat yoki filial ma‘muriyati tomonidan ishlab chiqilgan Nizomlar asosida amalga oshiriladi.

8.3. Erishilgan darajani pasaytirmagan va har yili ishlab chiqarish faoliyati natijalari bo‘yicha ikki tomonlama komissiya yig‘ilishlarida qayta ko‘rib chiqilgan holda Jamiyat bo‘yicha o‘rtacha ish haqini O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 2 (ikki) barobaridan kam bo‘lmisligi ta‘minlanadi.

8.4. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi toifadagi xodimga ustama haqlarini belgilash huquqiga ega:

- ishchilarga yuqori kasb mahorati uchun — lavozim maoshining 15 % dan kam bo‘lmagan miqdorda;

- mutaxassislariga mehnatdagi yuqori malakasi uchun — lavozim maoshining 10 % dan kam bo‘lmagan miqdorda.

- mehnat sharoiti noqulay va zararli ishlar uchun ish o‘rinlarini shahodatlashdan o‘tkazish natijalariga ko‘ra, lavozim maoshining 20 % miqdorda.

8.5. Xodimlarga quyidagi ishlarning har bir soati uchun haq to‘lanadi:

- ishlamaydigan bayram kunlari ishga jalb qilinganda — lavozim maoshi soatbay stavkasining 2,1 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

- dam olish kunlari va ish vaqtidan tashqari vaqtlarda ishga jalb qilinganda — lavozim maoshi soatbay stavkasining 2,1 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

- tungi smenalarda – lavozim maoshi soatbay stavkasining 1,6 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

8.6. Jamoa shartnomasida tartibi belgilangan holda, xodimlarga aloqa tashkilotlaridagi uzoq muddatli uzluksiz ish stajiga qarab, lavozim maoshining 5 %dan kam bo‘lmagan va 40 % dan ko‘p bo‘lmagan miqdorda ustama haq to‘lanadi.

Ish beruvchi tomonidan ishga taklif qilingan mutaxassislarining (yuristkonsult, huquqshunos, buxgalter, iqtisodchi, haydovchi, xodimlar bo‘yicha mutaxassis va boshqalar), shuningdek, aloqa tashkilotlarida emas, balki boshqa tashkilotlarda ishlagan malakali mutaxasislarni, pochta sohasiga ishga joylashganida ularning mehnat stajlari umumiy uzluksiz mehnat stajida hisobga olinishi jamoa shartnomasida belgilab qo‘yiladi.

8.7. Navbatdagi mehnat ta‘tiliga chiqayotgan xodimga profilaktik davolanish uchun bir yilda bir marotaba lavozim maoshidan kam bo‘lmagan miqdorda qo‘shimcha haq to‘lab beriladi. Mazkur qo‘shimcha haq to‘lash tartibi va miqdori jamoa shartnomasida belgilab olinadi.

8.8. Xodimlarga oylik ish haqi, qoida tariqasida, o‘n olti kundan ko‘p bo‘lmagan tanaffus bilan ikki qismga bo‘lingan holda to‘lanadi va uning aniq sanasi tegishli jamoa shartnomasida ko‘rsatib o‘tiladi.

Ish haqi to‘lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to‘lanadi. Har bir xodim tegishli davrda unga to‘lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingan pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to‘lanadigan umumiy pul summasi to‘g‘risida yozma shaklda xabardor qilinadi.

8.9. Ish haqi belgilangan muddatlarda to‘lanmagan holda:

-O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 333-moddasiga asosan, Ish beruvchi ish haqini, ta‘til to‘lovlarini, mehnat shartnomasi bekor qilingandagi to‘lovlarni va (yoki) xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lash muddatini buzgan taqdirda, ularni to‘lov muddatidan keyingi kundan e‘tiboran to‘haqiqatda hisob-kitob qilingan kuni o‘z ichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o‘sha vaqtda amalda bo‘lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga to‘lashi shart.

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

- Ish haqining to'lovi Ish beruvchining aybi bilan muntazam ravishda (yiliga 2 va undan ortiq marta) o'z vaqtida to'lanmaganligi uchun uning egallab turgan lavozimiga munosibligi masalasi tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasining taqdimnomasiga asosan yuqori tashkilot tomonidan ko'rib chiqiladi.

8.10. Xodimlarning istiqboldagi rejalar va shartnomaviy majburiyatlarni bajarishdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish, ishlab chiqarish samaradorligini va ish sifatini oshirish uchun tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda mukofotlash, yil yakunlari bo'yicha taqdirlash va moddiy rag'batlantirish xarakteridagi boshqa to'lovlar Nizomlar asosida amalga oshirilib jamoa shartnomasiga ilova qilinadi.

8.11. Xodimning aybisiz majburiy turib qolishlar (ish ko'lamining yo'qligi, moddiy resurslar bilan ta'minlanmaganlik, favqulodda holatlar davridagi majburiy turib qolishlar va shu kabilar)da to'lov o'rtacha oylik ish haqi miqdorida amalga oshiriladi.

8.12. O'zbekiston Respublikasida Hukumat yoki Maxsus komissiya tomonidan karantin (pandemiya) e'lon qilinganda kamida 30 kalendar kunidan iborat majburiy ta'tilga chiqqan xodimga O'zbekiston Respublikasi Soliq Kodeksining 374-moddasi 2-bandida nazarda tutilgan ish haqi qisman saqlab qolgan holda majburiy ta'til beriladi yoki masofaviy ish uslubiga o'tkaziladi.

Jamiyat va uning filiallari moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqqan holda majburiy ta'tilga chiqqan xodimga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining bir baravaridan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lanadi.

Masofaviy ish uslubiga o'tkazilgan xodimga haq to'lash tartibi va miqdori jamoa shartnomasida belgilab olinadi.

8.13. Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlarini ko'zlagan holda majburiyatlarni bajarish davrida (malaka oshirish, qayta o'qish, xizmat safarida bo'lish, o'tkaziladigan tanlovlarda ishtirok etish va qonunchilikda ko'zda tutilmagan boshqa vaziyatlarda, ish beruvchining roziligi bilan) xodimga mehnatga haq to'lash oxirgi o'rtacha ikki oylik ish haqining 100 % miqdorida amalga oshiriladi.

8.14. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 293-moddasiga asosan, Ish jarayonida xodimga tegishli yoxud uning tomonidan uchinchi shaxslardan ijaraga olingan mol-mulkdan ish beruvchining roziligi bilan foydalanilganda, ish beruvchi transport vositalarining amortizatsiyasi (eskirishi) va ulardan foydalanish xarajatlarining, shuningdek asbob-uskunalar, boshqa texnik vositalar yoki o'zga mol-mulk amortizatsiyasi (eskirishi) o'rnini qoplaydi. Ushbu xarajatlarning o'rnini qoplash miqdorlari va tartibi xodim hamda ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi.

8.15. Xodimning xizmat safari davrida va ko'chma xarakterdagi ishlarida, boshqa joyda ishlash uchun ko'chish paytida Ish beruvchining roziligi bilan amalga oshirilgan qo'shimcha xarajatlari taqdim etilgan hujjatlarga muvofiq to'lab beriladi.

8.16. Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatdan tashqariga xizmat safariga yuborilgan xodimlarning sutkalik xarajatlarini O'zbekiston Respublikasida

belgilangan bazoviy hisoblash miqdorining 35 %dan kam bo‘lmagan miqdorda belgilanadi (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 2-avgustdagi “O‘zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 424-son qarori)

8.17. Avariya, tabiiy ofatlar va boshqa favqulodda holatlar oqibatlarini tugatishda o‘ta muhim ishlarni bajarishga jalb etilgan xodimlarga oziq-ovqat harajatlari uchun har bir ish kuniga O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 3,5 % dan kam bo‘lmagan miqdorda kompensatsiya to‘lab beriladi.

8.18. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lovlarini belgilangan tartibga asosan Jamiyat va uning tizimidagi filiallar mablag‘i hisobidan amalga oshirish majburiyatini zimmasiga oladi.

Jamoa shartnomalarida vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lovlarining chegarasini O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 28-fevraldagi 71-son qarorida belgilangan normalardan kam bo‘lmagan miqdorda belgilanadi.

Mamlakatimizda pandemiya davrida xodim koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiyar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo‘lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969-sonli farmoniga asosan o‘rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi to‘lanadi.

Mazkur Jamoa Kelishuv yoki jamoa shartnomasi amal qilish muddati davriga Ish beruvchi va uning vakillari tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda ijtimoiy sug‘urta komissiyasi tarkibini tasdiqlaydi.

Ish beruvchi, uning vakillari yilning har choragi yakunida tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan birgalikda mehnatga layoqatsizlik varaqalarining tahlilini o‘tkazadi.

Vaqtinchalik mehnatga layoqatsiz xodim davolanish tartibini (rejimni) buzgan holda, ijtimoiy sug‘urta komissiyasi ushbu nafaqa to‘lovini qisman yoki to‘liq bekor qilish xuquqiga ega.

8.19. Jamoa shartnomalarida murabbiylik davri olti oy muddatga belgilangan holda oliy yoki kasb-hunar ta’limi muassasalari bitiruvchilarini shogirdlikka olgan “Ustoz-shogird” yo‘sinida faoliyat yuritayotgan xodimlarni munosib xizmatlari uchun rag‘batlantirish masalasini joriy etishi mumkin.

8.20. Ish beruvchi pochta sohasida ilmiy asoslangan mehnat me’yorlarini ishlab chiqish uchun shart-sharoit yaratish ishlarini davom ettiradi. Ilmiy-tadqiqot ishlarini bajarishda xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida qo‘shimcha haq, ustama va boshqa to‘lovlari eng kam miqdori jamoa shartnomalarida belgilanadi.

8.21. Sohaga taaluqli ilmiy tadqiqot ishlarini himoya qilgan xodimga O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 5 barobari miqdoridan kam bo‘lmagan miqdorda bir marotabalik

mukofot to‘lab beriladi.

8.22. Ish beruvchining ko‘rsatmasiga binoan Jamiyat, filial va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish (malaka oshirish, xizmat safarida bo‘lish, tibbiy ko‘rikdan o‘tish, navbatchilik va boshqa turli tadbirlarda qatnashish) maqsadida xodim o‘z asosiy ishidan ozod etiladi.

Agarda yuqorida ko‘rsatilgan tadbirlar ish vaqtida o‘tkazilsa, bu holda xodimning o‘rtacha ish xaqi saqlanib qolinadi, mazkur tadbirlar ishdan tashqari vaqtda o‘tkazilsa, xodimga sarf qilingan vaqtiga mutanosib qo‘shimcha haq to‘lanadi yoki dam olish vaqti beriladi.

8.23. Bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik, xizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi, o‘zining asosiy ishi bilan bir qatorda ishda vaqtincha bo‘lmagan xodimlarning vazifalarini bajarganlik uchun, shuningdek o‘rindoshlik asosida ish bajarilganida xodimlarning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasining taraflari o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. (Bunda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktyabrdagi 297-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risida”gi Nizom talablari bajarilishi lozim).

8.24. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan “Tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylarda ishlovchi xodimlar mehnatiga haq to‘lashga tuman koeffitsentlarini, shuningdek, ularga har yili beriladigan qo‘shimcha ta‘tilning eng kam muddatini belgilash va qo‘llash tartibi to‘g‘risida”gi, “Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha ishchilarning tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsentlarini qo‘llash tartibi va ularning miqdori to‘g‘risida”gi hamda “Ko‘chma va qatnash tusidagi ishlar bilan bog‘liq ustamalar to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi Nizomlarga asosan mehnatga haq to‘lanishi jamoa shartnomasi orqali amalga oshiriladi.

8.25. Xo‘jalik yurituvchi subyektlardagi avtomobil transporti haydovchilariga “Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to‘lashning umumiy shartlari to‘g‘risidagi Nizom”ga asosan ustama haq to‘lanishi ta‘minlanadi (O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2019-yil 23-yanvarda 3130-raqam bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan).

Haydovchilarga ustama haq to‘lash tartibi va miqdori jamoa shartnomasida belgilab olinadi.

8.26. Ish beruvchi xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etilishi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasida ko‘rsatib o‘tilgan hollarda u olmagan ish haqining o‘rnini unga qoplashi shart.

Jamoa shartnomasida xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etish hollari yana qo‘shimcha kiritilishi mumkin.

8.27. Ish haqi, lavozim maoshlari va mehnatga haq to‘lash Yagona tarif setkasining birinchi razryad miqdorlari erishilganidan past bo‘lmagan darajada belgilanadi, amaldagi qonun hujjatlaridan kelib chiqqan holda ularni oshirish choralari ko‘riladi. Mehnat normalari, tarif setkalari, ishbay haq to‘lash miqdori tegishli kasaba

uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ish haqidan qonunchilikda ko‘zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo‘l qo‘ymaslik ustidan jamotchilik nazoratini olib boradi.

8.28. Tegishli Kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimlar faoliyatining eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI)ni baholashda ishtirok etadi.

8.29. Xodimning O‘zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun to‘lanadigan kompensatsiyalar (O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2025-yil 08-oktyabrda 2730-1-son bilan ro‘yxatga olingan O‘zbekiston Respublikasi moliya vazirining 2025-yil 19-sentyabrdagi 289-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan) “Davlat organlari va tashkilotlari xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi” Nizomga asosan amalga oshiriladi.

8.30. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 17-dekabrda “Aholiga davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha to‘lovlarni amalga oshirish tizimini takomillashtirishning qo‘shimcha chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 796-son qarori ijrosi ta‘minlanadi va tegishli Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda jamoa shartnomasida belgilangan me‘yorlarga nisbatan xodimlarning holatini yomonlashtirmaydigan miqdorda qo‘shimcha imtiyozlarni berish tartibini qabul qilishi mumkin.

IX. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIENASI

9.1 Ish beruvchi va uning vakillari ish joylaridagi qulay va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta‘minlash, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi holatini yaxshilash hamda ishlab chiqarishda jarohatlanish profilaktikasiga yo‘naltirilgan tadbirlarni tashkillashtirish va amalga oshirish uchun Jamiyat va uning tizimidagi filiallar har yillik biznes-reja va harajatlar smetalariga ushbu maqsadlar uchun zarur mablag‘lar ajratilishini ko‘zda tutadi hamda tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda ishlab chiqilgan mehnatni muxofaza qilish bo‘yicha bitim (kelishuv)ni tuzadi va jamoa shartnomasiga ilova qilib boradi.

9.2. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni zimmlariga oladilar:

-maxsus kiyim bosh, maxsus poyabzal, jamoaviy va shaxsiy himoya hamda gigiyena vositalarini xarid qilish;

-sut yoki sharbatlar xarid qilish;

-xo‘jalik sovuni va kir yuvish vositalarini xarid qilish;

- barcha ishga kirayotgan, shuningdek boshqa ishga o‘tkazilayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riqlar berilishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullarini o‘qitish ishlarini tashkil etish;

- binolar, inshootlar, asbob-uskunalardan foydalanish, texnologik jarayonlarni amalga oshirish chog‘ida, shuningdek ishlar bajarish va xizmatlar ko‘rsatish chog‘ida xodimlarning xavfsizligini ta‘minlash;

- xodimlar, shu jumladan rahbarlar o'z kasblari va ish turlari uchun mehnatni muhofaza qilishning davlat boshqaruvini amalga oshiruvchi davlat organlari tomonidan belgilangan tartibda hamda muddatlarda mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan o'tishi, yo'l-yo'riqlar olishi, bilimlari tekshirilishi va attestatsiyadan o'tkazish.

9.3. Xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishda yoki Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlarida biron bir harakatlarni amalga oshirishda uning salomatligiga yetkazilgan zararni qonun va normativ hujjatlarda belgilangandan kam bo'lmagan miqdorda to'lab beriladi.

9.4. Ish beruvchi hisobidan Xodimlarning ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan O'zbekiston Respublikasining 2009-yil 16-apreldagi 210-sonli Qonuni hamda Vazirlar maxkamasining 2009-yil 24-iyundagi 177-sonli qaroriga asosan "Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish qoidalari" talablari doirasida sug'urta qilinadi.

9.5. Baxtsiz hodisa oqibatida kasbiy mehnatga layoqatini butunlay yo'qotgan xodimga uning o'rtacha bir yillik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda, o'zining mehnat majburiyatlarini yoki Jamiyat manfaatlarida boshqa xatti-harakatlarni bajarayotganda vafot etgan xodim oilasiga esa, uning o'rtacha yillik ish haqining 10 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda bir martalik yordam puli to'lab beriladi.

9.6. Ish beruvchi xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratish hamda mehnat muhofazasi bo'yicha talablarning buzilgani uchun mas'uldir.

9.7. Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan belgilangan tartibda attestatsiyadan o'tkaziladi.

9.8. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 12-noyabrdagi 245-son Qarori bilan tasdiqlangan "Korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish jamg'armasini tashkil etish va uning mablag'laridan foydalanish tartibi to'g'risida Nizom"ga binoan Mehnatni muhofaza qilish fondini barpo etadi hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflanadi.

9.9. Ish beruvchi sog'liqni saqlash idoralari tomonidan belgilangan tartibga muvofiq, xodimlarni ish faoliyati davomida dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil etadi.

9.10. Mehnat jamoasi umumiy yig'ilish (konferensiya)da saylangan mehnat muhofazasi bo'yicha vakillarni o'qishi tashkil qilinadi.

9.11. Mehnat muhofazasi bo'yicha vakillarni o'z vazifalarini bajarishi uchun o'rtacha ish xaqini saqlangan holda, haftada ikki soatdan kam bo'lmagan vaqt ajratib beriladi.

9.12. Xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilashda faollik ko'rsatgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tartibi jamoa shartnomasida belgilab olinadi.

9.13. O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi (yangi tahriri) Qonunining 12-moddasi talablariga asosan, xodimlarining ellik kishi va undan ortiq bo‘lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta‘minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo‘lgan mutaxassis lavozimini joriy etiladi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalari mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshirilishi mumkin.

9.14. Tegishli Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi hamkorlikda:

- tashkilotning tarkibiy tuzilmasi kesimida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiya tarkibini aniqlaydi, ularning saylovi, o‘quvini (o‘quv muddatlari va dasturi ko‘rsatiladi) o‘z vaqtida tashkil etadi;

- mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko‘rik-tanlovini barcha nominatsiyalar bo‘yicha (“mehnatni muhofaza qilishda eng yaxshi natijalarga erishgan tashkilot”, “xodimlarga sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish, xodimlarning mehnat muhofazasiga bo‘lgan huquqlarini himoya qilishda eng yaxshi kasaba uyushma tashkiloti”, “eng yaxshi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil”, “mehnat muhofazasi bo‘yicha yosh mutaxassis”) o‘tkazadi va g‘oliblarni yuqori kasaba uyushma tashkilotlariga tavsiya etadi (BJK 87-bandi);

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

- ishlovchilarning sonidan, uning bo‘linmalari geografik jihatdan turli hududlarda joylashganidan, mehnat sharoitlarining xavfliligidan kelib chiqqan holda bir necha vakil, shu jumladan, alohida bo‘linmalarda saylanadi. Bunday hollarda vakillardan biriga “Bosh vakil” maqomi beriladi va u vakillarning faoliyatini muvofiqlashtirib boradi;

- yil davomida mehnat muhofazasi qoida va me‘yorlarining buzilishiga yo‘l qo‘ymagan xodimlarni ish beruvchining mablag‘lari hisobidan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining bir barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda pul mukofoti bilan moddiy rag‘batlantirish tartibini o‘rnatadi. Tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari tomonidan o‘zaro kelishilgan holda xodimlar nomzodi mehnat jamoasi majlisida muhokama qilingandan so‘ng taqdirlashga tavsiya etadi;

- Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga ko‘maklashish asoslari to‘g‘risidagi 187-sonli Konvensiyasiga og‘ishmay rioya etadi.

- Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo‘yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlarni qayta ko‘rib chiqish hamda ularni xalqaro standartlarga muvofiq ishlab chiqish va joriy etish dasturini tasdiqlash, uni o‘z vaqtida va sifatli amalga oshiradi.(BJK 85-bandi).

- Har yili 28-aprel – Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuniga bag‘ishlab xaftalikni nishonlanishini tashkil etadi.

9.15. Xodimlarning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishlarini oldini olish, shuningdek, ularning paydo bo‘lish sabablarini bartaraf etish ishlarini amalga oshirishga e‘tibor qaratish va tegishli kasaba uyushmasi organi tomonidan jamoatchilik nazoratini tizimli yo‘lga qo‘yiladi (BJK 82-bandi).

9.16. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi masalalari bo‘yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlarda hamda tarmoq kelishuvlari, jamoa shartnomalarida ko‘zda tutilgan, xodimlarga yaratilgan mehnat sharoitlari holati hamkorlikda o‘rganiladi (BJK 83-bandi).

9.17. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo‘yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlarni qayta ko‘rib chiqish hamda ularni xalqaro standartlarga muvofiq ishlab chiqish va joriy etish dasturini tasdiqlash, uni o‘z vaqtida va sifatli amalga oshirish bo‘yicha ishlar muvofiqlashtirilishini ta‘minlash (BJK 85-bandi).

X. MEHNAT INTIZOMI VA RAG‘BATLANTIRISH

10.1. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni zimmalariga oladilar:

10.1.1. Mehnat shartnomalari, lavozim Yo‘riqnomasi, Jamiyat Ustavi, filiallar Nizomi va Ichki mehnat tartibi qoidalarining bajarilishi ustidan nazoratni ta‘minlash va amalga oshirish;

10.1.2. Ichki mehnat tartibi qoidalarini belgilovchi hujjatlar bilan xodimlarni tanishtirish. Bunda intizom qoidalari bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarning buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralarini qo‘llamaslik.

10.2. Xodimlarning ishdagi muvaffaqiyatlari uchun quyidagi rag‘batlantirishlarga taqdim etish va ularning berish tartibi, aniq miqdorini jamoa shartnomasida belgilash:

10.2.1. Davlat va idoraviy mukofotlariga;

10.2.2. “O‘zbekiston pochasi” AJ va O‘zbekiston Axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashining birgalikdagi Faxriy yorliqlari yoki Diplomlari bilan;

10.2.3. O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 30 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda pul mukofotlari bilan;

10.2.4. Minnatdorchilik e‘lon qilish;

10.2.5. Qimmatbaho sovg‘alar bilan taqdirlash;

10.2.6. Sihatgoh va dam olish uylariga yo‘llanmalarni Jamiyat yoki filiallar mablag‘lari hisobidan bepul taqdim etish.

10.2.7. Yubiley sanalari (50, 55, 60 yosh) munosabati bilan O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 30 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda rag‘batlantirish.

10.2.8. Xodimlarning aloqa sohasidagi uzluksiz ish stajlari sanalari 20, 25, 30, 35, 40 yil)da O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 40 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda rag‘batlantirish.

10.3. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o‘z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko‘maklashib boradi.

10.4. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalariga, o‘rnatilgan mehnat rejimiga va mehnat intizomiga rioya qilishlari shart.

10.5. Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlari jumlasiga kirmaydi. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida intizomiy javobgarlikka tortilgan xodimlarga mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan mukofotlarni to‘lash to‘g‘risidagi masala mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarda hal qilinadi.

10.6. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar ham (bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokazolar) qo‘llanilmaydi.

XI. IJTIMOYIY IMTIYOZLAR

11.1. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo‘nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqish, har bir mehnatkash va uning oilasiga yetib borgan holda ijtimoiy muammolarini hal etish chorasini ko‘rish majburiyatini o‘z zimmasiga oladilar.

11.2. Tegishli Ish beruvchilar va kasaba uyushmasi organlari xodimlarni ijtimoiy himoya qilish, mehnat qilish uchun shart-sharoitlarni yaratib berish, ularni moddiy-ma‘naviy qo‘llab-quvvatlash maqsadida quyidagilarni amalga oshirish hamda berish tartibi va miqdorini jamoa shartnomalarida aniq belgilash maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

11.2.1. Xodimning o‘zi birinchi marta rasmiy nikohdan o‘tayotganda O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 3 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

11.2.2. Xodim va uning ota onasi, turmush o‘rtog‘i, farzandlari bir oy va undan ortiq muddatda surunkali kasal bo‘lgan holda O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 2 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

11.2.3. Xodimning yaqinlari (turmush o‘rtog‘i, farzandi, ota yoki onasi) vafot etganda O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 4 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda (bu yordam birga ishlayotgan yaqin qarindoshlaridan biriga beriladi);

11.2.4. Qishloq xo‘jalik mahsulotlarini sotib olish uchun hisobot yilida, O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining

70 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda, qishloq xo‘jalik mahsulotlarini natural shaklda berilganda ham inobatga olinadi;

11.2.5. Xodimning tashabbusiga ko‘ra, pensiyaga chiqish munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ikkita lavozim maoshidan kam bo‘lmagan miqdorda;

11.2.6. Xodim mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra vafot etganda, uning oilasi yoki yaqin qarindoshlarining arizasiga ko‘ra, O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 7 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

11.2.7. Aloqa sohasida kamida 5 yil ishlab, Jamiyat yoki filialdan pensiyaga chiqib, ishlamayotgan pensioner vafot etganda, uning oilasi yoki yaqin qarindoshlarining arizasiga ko‘ra, O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 100 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda;

11.2.8 Xodimlarga, ayniqsa kam ta‘minlangan va ko‘p bolali xodimlarga (Jamiyat yoki filialda ishlaydigan ota-onaning biriga), maktab yoshidagi farzandlariga darsliklar va o‘quv qurollarini xarid qilish uchun O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 30 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda.

11.3. “Yoshi ulug‘ insonlar, yolg‘iz keksalar va imkoniyati cheklangan shaxslarga tibbiy yordam ko‘rsatish dasturi”ni amalga oshirish maqsadida Pochta aloqasi korxonalarida kamida 5 yil ishlagan va Jamiyat yoki uning tizimidagi filiallardan nafaqaga chiqqan pensionerlarga kalendar yil davomida O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 100 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam berish joylardagi ikki tomonlama komissiya qarori bilan belgilanadi.

11.4. Pensionerning turar-joyi o‘zgarganda, uni Jamiyat tizimidagi filiallaridan biriga biriktirib qo‘yish va shu filialda ishlamaydigan pensionerlar uchun jamoa shartnomasida belgilangan imtiyozlarni olish masalasi bo‘yicha qarorni quyidagilar qabul qiladilar:

-Qoraqalpog‘iston Respublikasi, viloyat doirasida — mazkur filialning Ish beruvchisi;

- Qoraqalpog‘iston Respublikasi, viloyatdan O‘zbekiston Respublikasining boshqa hududiga doimiy yashash uchun ko‘chib o‘tganida – “O‘zbekiston pochta” AJ hamda O‘zbekiston AT va OK xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi hamkorlikda;

11.5. Xodimlar uchun bolalarni sog‘lomlashtirish oromgohlari yo‘llanmalarining, 16 yoshgacha nogiron bolasi bo‘lgan xodimlar uchun esa dam olish uylari, sihatgohlar, profilaktoriylarga yo‘llanmalarining tegishli ish beruvchi mablag‘lari hisobidan to‘liq qiymati to‘lab beriladi.

11.6. Ishdan ajralmagan holda ta‘lim tashkilotlarida o‘qitilayotgan, qayta tayyorlashdan yoki malaka oshirishda o‘tayotgan, shuningdek ishlab chiqarish ta‘limini o‘tayotgan xodimlarga ish va o‘qishni birga olib borish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib beriladi.

11.7. Mehnat shartnomasi bo'yicha ishdan ajralmagan holda ta'lim tashkilotlarida tahsil olib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga ish joyi bo'yicha o'rtacha ish haqi saqlangan holda o'quv ta'tili, qisqartirilgan ish haftasi hamda mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va Jamoa shartnomasida o'zga kafolatlar berilishi mumkin.

11.8. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 385-moddasiga asosan, Oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi ta'lim shakli bo'yicha o'qiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun o'quv ta'tillari:

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida o'qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga — kamida yigirma kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida — kamida o'n kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa — kamida o'ttiz kun;

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o'qiyotganlarga — kamida o'ttiz kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida — kamida yigirma kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa kamida qirq kalendar kun muddatga o'rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

Jamoa shartnomasida yuqorida nazarda tutilganiga nisbatan davomiyligi ko'proq bo'lgan o'quv ta'tillari nazarda tutilishi mumkin.

11.9. Ishni o'qish bilan birga olib borayotgan xodimlarga navbatdagi mehnat ta'tillari ular o'quv ta'tillaridan foydalanganligidan qat'i nazar beriladi.

11.10. Ish beruvchi oliy ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida ishtirok etish uchun ta'lim tashkiloti joylashgan yerga borishi va u yerdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo'lkira haqining ellik foizidan kam bo'lmagan miqdorini to'laydi. Davlat attestatsiyasidan o'tish uchun xuddi shunday miqdorda yo'lkira haqi to'lanadi.

11.11. Xodimlarga, Jamiyat, filial tomonidan yuborilgan ular farzandlarining pochta aloqasi mutaxassisligi bo'yicha o'quv yurtlarida o'qishlari uchun moliyaviy imkoniyat bo'lganda shartnoma to'lovi ish beruvchi mablag'i hisobidan amalga oshiriladi. Agar xodimning ikki va undan ortiq farzandlari o'qiyotgan bo'lsa, shartnoma to'lovi summasi ko'proq bo'lgani to'lab beriladi.

11.12. Tabiiy ofatlar va boshqa favqulodda holatlar (zilzila, suv toshqini, yong'in va h.k)dan zarar ko'rgan xodimlarga Jamiyat yoki filial maxsus komissiyasining xulosasiga muvofiq moddiy yordam ko'rsatiladi.

11.13. Baxtsiz hodisa oqibatida vafot etgan mazkur filial xodimlarining 18 yoshga to'lmagan, shuningdek O'zbekiston Respublikasining o'quv muassasalarida ta'lim olayotgan farzandlariga har yili respublikada o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 2 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam beriladi.

11.14. Xodimlar statsionar davolash-profilaktika muassasalarida davolanganda, ular bilan davolanishdan oldin tuzilgan shartnomaga binoan davolanish qiymatini pul

o'tkazish yo'li bilan to'lash masalasini ikki tomonlama komissiya qarori bilan amalga oshiriladi.

11.15. Ishlaydigan I va II guruh nogironlari, urush qatnashchilariga tenglashtirilgan shaxs(baynalminalchi-jangchi)ga, Chernobil AESdagi avariya oqibatlarini bartaraf etish qatnashchilari, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarga yiliga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining bir barobaridan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam ko'rsatiladi. Bunda:

- agar oilaning jami daromadi har bir oila a'zosiga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 50 foizdan kam bo'lsa, bu oila kam ta'minlangan oila hisoblanadi;

- 16 yoshdan oshmagan to'rtta va undan ortiq bolasi bo'lgan oilalar ko'p bolali oila hisoblanadi.

11.16. O'zbekiston Respublikasi "Fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti to'g'risida"gi Qonunning 10-moddasiga muvofiq, pensiyaga chiqish arafasidagi xodimlarning (ayollar 53, erkaklar 58 yoshga to'lgan oydan boshlab, ayollar 55, erkaklar 60 yoshga to'lgan oyga qadar) shaxsiy jamg'arma pensiya hisob raqamlariga har oyda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan miqdoridan kamida 2 barobar miqdorda pul o'tkazib boriladi.

Uning bir barobari amaldagi qonun hujjatlariga asosan jismoniy shaxslar daromadlariga hisoblangan daromad solig'ini kamaytirish hisobiga, qolgan qismi (yoki bir barobaridan ko'proq) esa filiallar, Jamiyatning mablag'lari hisobidan.

11.17. Chorvachilik va qishloq xo'jaligini rivojlantirish bo'yicha ishni yaxshilash, oziq-ovqat mahsulotlari narxlari o'sishining oldini olish maqsadida filiallar xavfsizlik texnikasi talablariga javob beradigan yordamchi xo'jaliklarni tashkil etish bo'yicha choralar ko'rish yoki xodimlarni go'sht, sut, sabzavot va boshqa mahsulotlar bilan ta'minlanadi.

11.18. Jamiyat va filial moliyaviy imkoniyatlariga ko'ra, tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda xodimlarga, ayniqsa yosh oila a'zolari bo'lgan, ijtimoiy himoyaga muhtoj xodimlarga mamlakatimizda ishlab chiqarilgan uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish va uy-joy qurilishi, shuningdek safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmat o'tashga va h.k (*shartnoma asosida, xomiylik tariqasida yoki beg'araz*) foizsiz ssudalar berishi va boshqa imtiyozlarni joriy etishi mumkin.

XII. MADANIY- MA'RIFIY ISHLAR, JISMONIY TARBIYA VA SPORTNI OMMALASHTIRISH, MEHNATKASHLAR VA ULARNING OILA A'ZOLARINI SOG'LOMLASHTIRISH

12.1. Xodimlarning ma'naviy ehtiyojlarini qanoatlantirish, ularni sog'lomlashtirish, jamoalarda jismoniy tarbiya, sport ishlarini rivojlantirish uchun sharoitlarni yaratish sohasidagi ishlarni yaxshilash bo'yicha tadbirlarni o'tkazish maqsadida, Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladilar:

12.1.1. “Ma’naviyat va ma’rifat” xonasini tashkil etib, uni O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va Respublika Ma’naviyat va ma’rifat markazi tavsiyalari asosida jihozlash, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining asarlari, mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar, plakatlar, ko‘rgazmalar shuningdek texnik vositalar bilan ta’minlash, uning faoliyat ko‘rsatishi uchun zarur bo‘lgan shart-sharoitlarni yaratish;

12.1.2. Davlat dasturlarini bajarish borasida tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan birgalikda xodimlar, ayniqsa yoshlar ishtirokida taniqli fan, adabiyot va san’at arboblari, adabiyotshunoslar va mehnat faxriylarini jalb qilgan holda, har xil mavzudagi mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar tashkil etish;

12.1.3. Xodimlarning bo‘sh vaqtlarini sermazmun o‘tkazish maqsadida respublikaning tarixiy yodgorliklar mavjud bo‘lgan qadimiy shaharlariga sayohatlar uyushtirish (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-fevral PQ-3514-son qarori asosida xodimlar umumiy sonining 10 foizidan kam bo‘lmasligi kerak);

12.1.4. Har yili tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda Jamiyat va uning tizimidagi filiallar mablag‘lari hisobidan xodimlarning 1-13 yoshgacha bo‘lgan farzandlari uchun yangi yil sovg‘alari bilan ta’minlagan holda yangi yil bolalar tomoshalariga borishni uyushtirish. Bunda yangi yil sovg‘alarini boshqa toifadagi xodimlarga berish masalasini tegishli ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi hamkorlikda hal etadi;

12.1.5. Jamoalar o‘rtasida sport turlari bo‘yicha musobaqalar o‘tkazish, xodimlarning tuman, shahar, viloyat va respublika musobaqalarida ishtirok etishlari uchun shart-sharoitlar yaratish, madaniyat va sportni rivojlantirishga sarflanadigan mablag‘lar miqdorini saqlab qolish va ko‘paytirish;

12.1.6. Xodimlarni sanatoriylarda hamda ularning farzandlarini yozgi sog‘lomlashtirish mavsumida sog‘lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta’minlash;

12.2. Taraflar xodimlar va ularning oila a‘zolari o‘rtasida sog‘lom turmush tarzini targ‘ibot qilish maqsadida, kasaba uyushmalari organlari bilan birgalikda quyidagilarni o‘z zimmlariga oladilar (BJK 109-bandi):

12.2.1. Jismoniy tarbiya va sportni yanada rivojlantirish hamda ommaviylikini oshirish maqsadida, mavjud oddiy sport inshootlarining moddiy texnika bazasini muntazam mustahkamlab borish.

12.2.2. Mehnat jamoasida xodimlar gimnastikasini tizimli joriy etish;

12.3.3. Bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari, keng ko‘lamdagi islohotlar mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini xodimlarga atroflicha tushuntirish maqsadida, har oyda “Ma’rifat soatlari”ni o‘tkazib borish.

12.3.4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 30-oktyabrdagi PF-6099-sonli “Sog‘lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoniga asosan sport tadbirlarini muntazam tashkil etilishini yo‘lga qo‘yish maqsadida, mas’ul xodimga yuklatish va

ish natijalari bo'yicha ularni rag'batlantirib borish masalasini jamoa shartnomalarida belgilab olish.

12.3.5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 23-noyabrdagi O'RQ-648 sonli "O'zbekiston kasaba uyushmalari kunini belgilash to'g'risida"gi Qonuniga asosan ommaviy madaniy-ma'rifiy hamda sport tadbirlarini yuqori saviyada tashkil etish.

12.3.6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasida ichki va ziyorat turizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2021-yil 9-fevraldagi PF-6165-son Farmoni ijrosini ta'minlash maqsadida "Navro'z" umumhalq bayrami, Mustaqillik kuni va Yangi yil bayrami hamda Ramazon hayiti (Iyd al-Fitr) va Qurbon hayiti (Iyd al-Adha) diniy bayramlarida xodimlar oila a'zolari bilan yillik asosiy ta'til hisobidan kamida besh kun "oilaviy sayohat ta'tili" ish beruvchining roziligi bilan berilishi mumkin.

XIII. AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

13.1. Taraflar mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik, huquq va imkoniyatlar tengligi, teng ahamiyatli mehnat uchun teng haq to'lash prinsiplariga qat'iy rioya etishni o'z zimmlariga oladilar.

13.2. Taraflar ayollarning mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlarini ta'minlash borasida Xalqaro mehnat tashkilotining quyidagi Konvensiyalariga og'ishmay rioya etadilar:

"Zo'raki yoki majburiy mehnat to'g'risida"gi 29-son Konvensiya;

"Teng ahamiyatli mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarga teng haq to'lash to'g'risida"gi 100-son Konvensiya;

"Onalikni muhofaza qilish to'g'risida"gi 103-son Konvensiya;

"Majburiy mehnatni tugatish to'g'risida"gi 105-son Konvensiya;

"Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to'g'risida"gi 111-sonli Konvensiya.

13.3. Ish beruvchilar va tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda jamoa shartnomalarida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida oilaviy vazifalarni bajarish uchun ko'zda tutilgan barcha kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmlariga oladilar.

- Uch yoshga to'lmagan bolaning ishlaydigan ota-onasidan biri (vasiysi)ning yozma arizasiga asosan haftasiga 35 soatlik ish vaqti davomiyligini belgilash va mehnatiga haq to'lash har kungi to'liq ish davomiyligida ishlaydigan xodimlar uchun belgilangan miqdorda amalga oshirish;

- haq to'lanadigan homiladorlik va tug'ish ta'tilini qonunda belgilangan muddatga nisbatan 6 oyga (kalendar kunga) uzaytirish;

- Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashgʻul shaxslarning bola 3 yoshga toʻlguniga qadar uni parvarishlash taʼtilida boʻlgan vaqti mehnat stajiga qoʻshiladi va keyingi haq toʻlanadigan har yilgi mehnat taʼtilini olish huquqini beradi.

- Ikki yoshga toʻlmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qoʻshimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri oʻttiz minutdan kam boʻlmagan davomiylilikda beriladi. Ikki yoshga toʻlmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi boʻlgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va oʻrtacha ish haqi boʻyicha haq toʻlanadi.

Ikki yoshga toʻlmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga koʻra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qoʻshib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga koʻchirilishi, shu jumladan jamlangan holda koʻchirilishi mumkin.

Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash taʼtilida boʻlmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi.

13.4. Ish beruvchining majburiyatlari:

13.4.1. ish oʻrni qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab boʻlgan kasblarga oʻqitishni taʼminlash;

13.4.2. ayollarga malaka oshirish va qoʻshimcha maʼlumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

13.4.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan boʻshatib olinayotgan ayollarga vaqtinchalik ish oʻrinlari yaratib berish mumkin (Jamiyatda yuzaga kelayotgan muammolarni hal qilish uchun vaqtinchalik mehnat jamoalarini tashkil etish);

13.4.4. Jamiyatda mehnati vaqtinchalik foydalanilmaydigan ayollar uchun kasanachilikni tashkil etish;

13.4.5. ishlab chiqarish hajmining kamayganligi sababli malakali ayol kadrlar bilan taʼminlangan ishlab chiqarish boʻlinmalarini qisqartirish oʻrniga toʻliqsiz ish vaqti rejimiga oʻtkazish;

13.4.6. Jamiyat (tizim birligi) rekonstruksiyadan soʻng ishga tushganda unda ishga joylashtirish uchun qayta oʻqitilgan va ilgari mazkur Jamiyatda mehnat qilgan ayollarga afzalliklar berish;

13.4.7. 12 yoshgacha farzandi boʻlgan ota-onasidan biriga (vasiysi)ning iltimosiga koʻra, oyda ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman toʻlanadigan dam olish kuni berish;

13.4.8. “2030-yilga qadar Oʻzbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga koʻmaklashish.

13.5. Taraflar Oʻzbekiston Respublikasining “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari toʻgʻrisida”gi Qonunida koʻzda tutilgan

quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmalariga oladilar:

13.5.1. xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini Jamiyatning va uning tarkibiy bo'linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

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

13.5.3. xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to'lashda notenglikni bartaraf etish;

13.5.4. Mehnat jamoalaridagi gender audit natijalarini muhokama qilib, ish beruvchilar bilan birgalikda xotin-qizlarga yanada qulay mehnat sharoitlarini yaratish bo'yicha amaliy choralarni belgilash.

13.5.5. Jamiyatda va uning tizimidagi filiallarda gender tenglikni ta'minlash holatini tahlil qilish va gender tenglikni ta'minlash bo'yicha manzilli strategiyalarni ishlab chiqish va tasdiqlash (BJK 125 bandi).

13.5.6. Xotin-qizlar va erkaklar ish haqi o'rtasida genderga asoslangan farqli holatlarni o'rganish va bunday holatlar aniqlanganda, ularni tizimli bartaraf etish choralarni ko'rish (BJK 46 bandi).

13.6. Jamoa shartnomalarida ish beruvchilar tegishli kasaba uyushmasi qo'mitalari bilan kelishgan holda yana qo'shimcha imtiyozlarni joriy etishi mumkin.

13.7. Bola ikki yoshga to'lguniga qadar bolani parvarishlash ta'tilida bo'lgan ota-onadan biriga (vasiyga) O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 60 foizi miqdorida har oylik nafaqalar O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 31-maydagi 314-son qarori bilan tasdiqlangan "Byudjet tashkilotlari hisoblanmaydigan yuridik va jismoniy shaxslarda ishlaydigan onalarga bola ikki yoshga to'lgunga qadar bola parvarishi bo'yicha oylik nafaqa tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida" Nizomiga asosan, shuningdek 2 yoshdan 3 yoshgacha bola parvarishlash ta'tilda bo'lgan ota-onadan biriga (vasiyga) bir nafar farzandiga (egizaklar mustasno) har oyda O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 10 fozidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa puli to'lash.

Bunda 2 yoshdan 3 yoshgacha bola parvarishlash ta'tilda bo'lgan ayollarda ikkinchi farzandi uchun 2 yoshga to'lgunga qadar har oylik nafaqa olish huquqi bo'lsa ular ikki nafaqadan faqat birini tanlashlari kerak bo'ladi;

Xodim 3 yoshgacha bola parvarishi ta'tilidan ishga chiqqan vaqtida nafaqa puli to'xtatiladi.

13.8. Kasaba uyushmasi qo'mitasi ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilashga ko'maklashishni o'z zimmasiga oladi, ayollar mehnati va sog'lig'i muhofazasi bo'yicha filialning ijtimoiy dasturi bajarilishida Ish beruvchiga yaqindan yordam beradi.

XIV. YoSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR

14.1. Jamiyat hamda filiallarning ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoyalash masalasi yechimini topish maqsadida taraflar quyidagilarga kelishib oldilar (BJK 119-bandi):

- Halqaro mehnat tashkilotining 138, 182-Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo‘naltirilgan ish olib borish;

- yosh xodimlar, mutaxassislar va boshqa xodimlar o‘rtasida kasb mahorati bo‘yicha tanlovlar o‘tkazish;

- Oliy, kasb-hunar ta‘limi muassasalari bitiruvchilari, O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan qaytgan shaxslar, yoshlar, voyaga yetmagan farzandlari bor ayollar, nogironligi bo‘lgan shaxslar va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalarini ishga joylashtirilishiga har tomonlama ko‘maklashish;

- yosh oila a‘zolari bo‘lgan xodimlarga har taraflama yordam ko‘rsatish;

- yoshlarni bilim salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy til, kompyuter savodxonligini mukammal egallashlariga o‘quvlar o‘tkazish orqali ko‘maklashish, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirish;

- ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchni so‘nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg‘otish maqsadida yosh xodimlari o‘rtasida madaniy-ma‘rifiy, jismoniy tarbiya va sport hamda ma‘naviy tadbirlarni amalga oshirish.

14.2. Qonun hujjatlariga binoan va mazkur Jamoa Kelishuv maqsadlarida:

- o‘n to‘rt yoshga to‘lgan va o‘ttiz yoshdan oshmagan xodimlar yoshlar deb hisoblanadilar;

- oliy yoki o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi muassasasini bitirgan, ta‘lim muassasasini bitirgandan so‘ng olgan ixtisosligi bo‘yicha 3 (uch) yil ichida ishga kirgan va ma‘lumoti to‘g‘risidagi hujjatda ko‘rsatilgan ixtisosligi bo‘yicha ishlayotganiga 3 (uch) yildan ko‘p bo‘lmagan 30 yoshdan oshmagan xodimlar yosh mutaxassislar deb e‘tirof etiladi;

- er-xotinning ikkisi ham 30 yoshdan oshmagan oila yoxud farzand (bola) tarbiyalab voyaga yetkazayotgan 30 yoshdan oshmagan yolg‘iz otadan yoki yolg‘iz onadan iborat bo‘lgan oila, shu jumladan nikohdan ajralgan, beva erkak (beva ayol) yosh oila deb hisoblanadilar.

14.3. Jamiyat va uning filiallarida ish haftasi quyidagi davomiylikda belgilanadi (Mehnat kodeksining 416-moddasi):

- 15 yoshdan 16 yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun – 24 soatdan ortiq emas;

- 16 yoshdan 18 yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun – 36 soatdan ortiq emas.

14.4. 18 yoshga to‘lmagan shaxslar mehnat huquqiy munosabatlarida katta yoshdagi xodimlar bilan huquqlari tenglashtiriladi, mehnat muhofazasi, ish vaqti, ta‘tillar hamda boshqa mehnat sharoitlari sohasida esa, qonun hujjatlari, mazkur

Jamoa Kelishuv va jamoa shartnomasida belgilangan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadilar.

14.5. O‘quv muassasalarini bitirgandan so‘ng mutaxassisligi bo‘yicha ishga yuborilgan yosh mutaxassislarga Jamiyat va tizimdagi filiallarida O‘zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 70 foizidan kam bo‘lmagan miqdorida bir martalik kompensatsiya to‘lash va to‘lovning aniq miqdorini jamoa shartnomalarida belgilanadi.

14.6. Yosh oila a‘zolari bo‘lgan xodimlarga har taraflama yordam ko‘rsatish. Zarur bo‘lganda, kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda, yosh oilalarga O‘zbekistonda ishlab chiqarilgan uzoq muddat foydalanadigan tovarlarni xarid qilish va uy joylarini ta‘mirlash uchun bir yil muddatda oylik ish haqidan qaytarib bera oladigan miqdorda foizsiz (qarz) ssudalar berish.

14.7. Kasb-hunar ta‘limi muassasalari o‘quvchilariga “Ustoz-shogird” yo‘sinida faoliyat yuritayotgan davrda kasaba uyushmasi mablag‘idan bir marotabalik moddiy yordam ko‘rsatish. Bunda amaliyot o‘tash davrida kam ta‘minlangan, ijtimoiy himoyaga muhtoj, iqtidorli o‘quvchilarga Respublikada belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 20 foizi miqdorida, shuningdek o‘qishni imtiyozli diplom bilan bitirgan, faol yosh mutaxassislar ishga joylashganida Respublikasida belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorining 20 foizi miqdorida bir martalik moddiy yordam ko‘rsatish.

14.8. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasiga asosan, davlat grantlari asosida o‘qigan va oliy ta‘lim tashkilotini tamomlagan kundan e‘tiboran uch oy ichida yo‘llanma bo‘yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta‘lim tashkilotlarining bitiruvchilariga hamda tegishli ta‘lim tashkilotini tamomlagan kundan e‘tiboran bir yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo‘yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan umumiy o‘rta, o‘rta maxsus, professional va oliy ta‘lim tashkilotlarining bitiruvchilariga dastlabki sinov muddati belgilanmaydi.

14.9. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 161-moddasiga asosan Umumiy o‘rta maxsus, professional ta‘lim tashkilotlarining, shuningdek davlat grantlari bo‘yicha ta‘lim olgan oliy ta‘lim tashkilotlarining tegishli ta‘lim tashkilotini tamomlagan kundan e‘tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi ushbu mehnat shartnomasi tuzilgan kundan e‘tiboran uch yillik muddat o‘tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organiga yozma shaklda xabar qilishi kerak.

14.10. Ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi, oliy va o‘rta maxsus ta‘lim muassasalari talabalarida salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonch so‘nishining oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg‘otish maqsadida yoshlar o‘rtasida madaniy-ma‘rifiy, jismoniy tarbiya va sport tadbirlari amalga oshiriladi.

XV. KASABA UYUSHMASI QO‘MITASI VA KASABA UYUSHMASI FAOLLARINING HUQUQIY KAFOLATLARINI TA‘MINLASH

15.1. Kasaba uyushmasi ishini asosiy ishdan ozod etilgan holda olib borayotgan shaxs (rais, buxgalter va boshqa xodimlar) doimiy ishlovchi xodimlar bilan teng holda mehnat jamoasining a’zolari hisoblanadi va mazkur Jamoa Kelishuvda hamda jamoa shartnomasida belgilangan imtiyozlardan to‘liq foydalanib, aloqa sohasidagi umumiy ish staji saqlanadi.

15.2. Kasaba uyushmasi ishini asosiy ishdan ozod etilgan holda olib borayotgan kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisiga har oyda jamoa shartnomasida belgilangan barcha to‘lovlar va imtiyozlarni to‘liq hisobga olib hamda ijtimoiy soliq to‘lovini (12 %) inobatga olgan holda, filialda qo‘llanilayotgan tarif setkasining 12 razryadi bo‘yicha lavozim maoshining 50 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda oylik ish haqi tegishli ish beruvchi mablag‘i hisobidan to‘lab boriladi

15.3. Ish beruvchilar (mansabdor shaxslar) Kasaba uyushmasi tashkilotlari huquqlariga amal qiladilar, O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq ularning faoliyatiga har tomonlama yordam ko‘rsatadilar.

15.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tarkibiga saylangan xodimlar, mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillar va mehnat nizolari bo‘yicha komissiya a’zolari bo‘lgan va ishlab chiqarishdan ozod etilmagan xodimlarni Ish beruvchining tashabbusi bilan boshqa ishga o‘tkazish, ularga nisbatan intizomiy choralar qo‘llash, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilish O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 15,16,17 va 18-moddalariga muvofiq amalga oshiriladi.

15.5. Ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan holda faoliyat yuritayotgan kasaba uyushmasi yoki sex qo‘mitasi raisi etib saylangan xodimlarga Jamiyat va filiallar mablag‘i hisobidan har oyda quyidagi miqdorda qo‘shimcha haq to‘lab boriladi:

-kasaba uyushmasi a’zolarining soni 30 nafargacha bo‘lsa — lavozim maoshining 10 % dan kam bo‘lmagan miqdorda;

-kasaba uyushmasi a’zolarining soni 31 nafardan 100 nafargacha bo‘lsa — lavozim maoshining 20 % dan kam bo‘lmagan miqdorda;

-kasaba uyushmasi azolarining soni 101 nafar va undan ortiq bo‘lsa — lavozim maoshining 30 % dan kam bo‘lmagan miqdorda.

15.6. Kasaba uyushmasi organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan shaxslarga kasaba uyushmalariga oid majburiyatlarini ish vaqtida bajarish uchun ish haftasi soatlari sonining 30 foizidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi saqlangan holda vaqt beriladi.

XVI. JAMOA KELISHUVINING BAJARILISH USTIDAN NAZORAT

16.1. Taraflar quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmlariga oladilar:

16.1.1. Jamoa Kelishuv va jamoa shartnomasini bajarilishini nazorat qilish bo‘yicha birgalikdagi teng miqdorda ikki tomonlama ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha

komissiya tarkibini belgilangan tartibda shakllantirish va faoliyatini samarali tashkil etish (BJK 127 bandi);

16.1.2. Jamoa shartnomalarida tartibi va aniq miqdorini ko'rsatgan holda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya faoliyatning natijalariga ko'ra moddiy rag'batlantirish mumkin.

16.1.3. Yiliga kamida ikki marta yarim yillik va yil natijalari bo'yicha jamoa shartnomasi bajarilishining tekshiruvini o'tkazish hamda tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining yig'ilish (konferensiya)larida ko'rib chiqish, bunda jamoa shartnomasini imzolagan shaxslar xisobot beradi.

Mazkur Jamoa Kelishuvning bajarilishini esa, "O'zbekiston pochta" AJ xamda O'zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi Ijroiya qo'mitasi qo'shma majlislarida ko'rib chiqish (BJK 132, 140 bandi) .

16.1.4. Taraflar shuni e'tirof etadilarki, ularning mazkur Jamoa Kelishuvda aks ettirilgan manfaatlari Jamiyat va filiallarda qabul qilingan jamoa shartnomasining barcha shartlari va majburiyatlari so'zsiz bajarilgan taqdirdagina ro'yobga chiqishi mumkin.

16.2. Tegishli Kasaba uyushmasi qo'mitasi ish beruvchi bilan hamkorlikda quyidagilarni amalga oshiradi:

-jamoa shartnomasi loyihasini ma'qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)dan oldin, uning loyihasini jamoatchilik ekspertizasini o'tkazish uchun Respublika kengashiga taqdim etadi va belgilangan tartibda rasmiylashtiradi.

-jamoa shartnomasi imzolanganidan so'ng, uch kun muddatda uni ro'yxatdan o'tkazish uchun Respublika kengashiga taqdim etadi.

-jamoa shartnomasi imzolanganidan so'ng, taraflar uning bajarilishi bo'yicha tadbirlar rejasi, mas'ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

16.3. Xodimlar jamoa shartnomasi matni va ilovalari bilan Jamiyat yoki filialning xodimlar bo'limida, mehnat muhofazasi, ish haqi va yuridik bo'limlari (mas'ul xodimlari)da hamda tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishishlari mumkin.

16.4. Jamoa kelishuvi yoki shartnomasining amal qilish davrida kiritilgan o'zgartish va qo'shimchalar qo'shimcha kelishuv ko'rinishida bo'lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtiriladi (bu haqida Respublika kengashi xabardor qilinadi) va mazkur hujjatning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

16.5. Tegishli ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda ishlab chiqilgan hamda belgilangan tartibda qabul qilingan Nizomlar jamoa shartnomasiga ilova qilinadi va uning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

16.6. Jamiyat va filiallar jamoa shartnomasida xodim uchun belgilangan yakka tartibdagi ijtimoiy imtiyozlar, ariza asosida amalga oshiriladi.

Ayrim uzrli sabablarga ko'ra, xodim vaqtida ariza bermagan va tegishli hujjatlarni taqdim etmagan bo'lsa, joriy kalendar yil yakuniga qadar murojaat etgan

taqdirda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya xulosasi asosida ijtimoiy imtiyozni berish masalasi hal etilishi mumkin.

16.7. Taraflar Xalqaro mehnat tashkilotining asossoluvchi konvensiyalariga hamda O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi hujjatlariga rioya etishga doir ishlarni har yili tahlil qilib borish maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar.

XVI. MEHNAT NIZOLARI

17.1 Mehnat nizolari va kelishmovchiliklari mehnat nizolari bo'yicha tuzilgan komissiya tomonidan hal qilinadi.

17.2 Jamiyat va uning tizimidagi filiallarda ish beruvchi hamda kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan 3 (uch) nafardan iborat bo'lgan, jamoa shartnomasi amal qilish muddati davomida faoliyat ko'rsatadigan mehnat Nizolari bo'yicha komissiya tuziladi.

17.3 Ish beruvchi tomonidan komissiya a'zolari uning buyrug'i bilan tasdiqlanadi, kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan komissiya a'zolari esa kasaba uyushmasi qo'mitasining qarori bilan tasdiqlanadi.

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

17.5. Jamoalarga doir mehnat nizolari O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda hal etiladi.

XVII. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

18.1. Nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida ular o'zi uchun qonunchilikda belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan to'liq foydalanadi.

18.2. O'rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatiga haq to'lash shakllari va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha haq, ustamalar, rag'batlantiruvchi to'lovlar to'lash mazkur ish o'zi uchun asosiy ish bo'lgan xodimlarga belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

18.3. Taraflar masofadan turib ishlovchi xodimlar uchun jamoa shartnomasida quyidagilar belgilab olish maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

18.3.1. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariya, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek yong'inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro'y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchida tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlar mavjud bo'lganda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 458-moddasida keltirilganlarga qo'shimcha ravishda vaqtincha masofadan turib

ishlashga o'tish yoki o'tkazish uchun ustuvor huquq beriladigan xodimlarning toifalarini shakllantirish.

18.3.2. Agar statsionar ish joyida xodim bajarayotgan ishning o'ziga xos xususiyati uni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishini yoki o'tkazilishini amalga oshirish imkonini bermasa va unga to'liq bo'lmagan ish vaqtini o'rnatish imkoni bo'zlmasa, mazkur xodim o'z mehnat vazifalarini bajarmayotgan vaqt ish beruvchiga va xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra bekor turib qolish hisoblanadi hamda bu vaqt uchun tarif stavkasi (maosh)ning kamida uchdan ikki miqdorida haq to'lanadi.


18.3.3. Masofadan turib ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasi bo'yicha o'z majburiyatlarini bajarishi uchun masofadan turib ishlovchi xodimlarni zarur uskunar, dasturiy-texnik vositalar, axborotni himoya qilish vositalari va boshqa vositalar bilan ta'minlash tartibi hamda muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar haqidagi hisobotlarni topshirish tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan ularga tegishli bo'lgan yoki ijaraga olingan uskunar, tashkiliy texnika, dasturiy-texnik vositalar, aloqa vositalari, axborotni himoya qilish vositalaridan hamda boshqa vositalardan foydalanganlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to'lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog'liq boshqa xarajatlarning o'rnini qoplash tartibi Masofadan turib ishlash to'g'risidagi Nizom bilan tartibga solinadi.

18.3.4. Masofadan turib ishlovchi xodimning har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligi kamida yigirma bir kalendar kun miqdorida o'rnatiladi va jamoa shartnomasida belgilangan imtiyozlardan to'liq foydalanadi.

XIX. JAMOA KELISHUVINI BUZILGANLIGI VA BAJARILMAGANLIGI UCHUN JAVOBGARLIK

19.1. Jamoa Kelishuvi bo'yicha majburiyatlarni buzganlikda yoki bajarmaganlikda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

19.2. Taraflardan birining mazkur Jamoa Kelishuvida belgilangan shartlar bajarilmaganligi yoki Jamoa Kelishuvi to'liq bajarilmaganligi haqida bergan taqdimnomalari boshqa taraf tomonidan bir hafta muddatda ko'rib chiqiladi.


«O'zbekiston pochta»
Aksiyadorlik jamiyati
Bosh direktori
A.Fayzullayev


O'zbekiston AT va OK
xodimlari kasaba uyushmasi
Respublika kengashi raisi
A.Ishanxodjayev

2026-yil "1" fevral