

**O‘zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi hamda
O‘zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari
kasaba uyushmasi Respublika Kengashi o‘rtasida
2026–2028-yillarga mo‘ljallangan
TARMOQ JAMOA KELISHUVI**

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Tarmoq jamoa kelishuvi (bundan buyon matnda – Jamoa kelishuvi deb yuritiladi) O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”, “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”, “Ta’lim to‘g‘risida”, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va O‘zbekiston Ish beruvchilar konfederatsiyasi o‘rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha 2026-2028-yillar uchun tuzilgan BOSH JAMOA KELISHUVI hamda boshqa amaldagi qonun hujjatlari asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi, xodimlar uchun tarmoq darajasida mehnat sharoitlarini, bandlikni hamda ijtimoiy kafolatlarni belgilashga doir majburiyatlarni o‘z ichiga olgan, ish beruvchilar va xodimlarning mehnat huquqlarini hamda ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini ta’minlash maqsadida tuziladigan mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjatdir.

1.2. Jamoa kelishuvi tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat shartlarini va unga haq to‘lashni, tarmoq xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlarni belgilaydi.

1.3. Mehnat sohasidagi asos soluvchi tamoyillar va huquqlarni amalga oshirish, ijtimoiy sheriklikni mustahkamlash maqsadida Kasaba uyushmalari va ish beruvchilar birlashmalarining qonuniy huquqlariga rioya etilishini kafolatlaydi, ularning amaldagi qonun hujjatlarida belgilab qo‘yilgan tartibda tuzilishiga va faoliyat yuritishiga to‘sqinlik qilinishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

1.4. Jamoa kelishuvida:

mehnatga haq to‘lash, mehnat shartlari va mehnatni muhofaza qilish, mehnat va dam olish rejimi;

mehnatga haq to‘lashni narxlarning o‘zgarishlaridan, inflyatsiya darajasidan, jamoa kelishuvlarida belgilangan ko‘rsatkichlarning bajarilishidan kelib chiqqan holda tartibga solish mexanizmi;

eng kam miqdori qonunchilikda nazarda tutiladigan kompensatsiya tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar;

xodimlarning bandligi, ularni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishga ko‘maklashish;

ekologik xavfsizlikni ta’minlash hamda ishlab chiqarishda xodimlarning sog‘lig‘ini muhofaza qilish;

xodimlarni va ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha maxsus tadbirlar;

davlat tashkilotlarini xususiylashtirish chog'ida xodimlarning manfaatlari hisobga olinishi;

yuqoriroq darajada ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (homilador ayollar, nogironligi bo'lgan shaxslar, o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar va boshqalar) uchun qo'shimcha ish o'rinlari tashkil etayotgan ish beruvchilarga beriladigan imtiyozlar;

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

ijtimoiy sheriklikni va uch tomonlama hamkorlikni rivojlantirish, jamoa shartnomalarini tuzishga ko'maklashish, mehnat nizolarining oldini olish, mehnat intizomini mustahkamlash to'g'risidagi qoidalar nazarda tutilgan.

Jamoa kelishuvida qonunchilikka zid kelmaydigan boshqa mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalarga doir qoidalar bo'lishi mumkin.

II. JAMOA KELISHUVI TARAFLARI

2.1. Mazkur Jamoa kelishuvi taraflari quyidagilar hisoblanadi:

bir tarafdin — Aloqa, axborotlashtirish, telekommunikatsiya va raqamli texnologiyalari sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirish bo'yicha vazifalarni hal qilish vakolatiga ega bo'lgan, davlatning ishonchli vakillari orqali ishtirok etadigan, muvofiqlashtiruvchi boshqaruv organi, xo'jalik yurituvchi subyektlar ish beruvchilarining vakili sifatida O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vaziri (bundan buyon matnda – Vazirlik deb yuritiladi) timsolida;

ikkinchi tarafdin — Aloqa, axborotlashtirish, telekommunikatsiya va raqamli texnologiyalari sohasida faoliyat yuritayotgan xodimlar vakili sifatida O'zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi (bundan buyon matnda – Kasaba uyushmasi deb yuritiladi) timsolida.

2.2. Jamoa kelishuvi taraflari o'zaro munosabatlarini ijtimoiy sheriklik, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini jamoa-shartnomaviy tartibga solish va ushbu Kelishuv qoidalarini so'zsiz bajarish tamoyillari asosida olib boradilar.

III. JAMOA KELISHUVINING AMAL QILISH MUDDATI

3.1. Jamoa kelishuvi taraflar imzolangan kundan boshlab kuchga kiradi va 2028-yil 31-dekabr kunigacha amal qiladi. Ko'rsatilgan muddat tugagach, taraflar yangi Jamoa kelishuvi tuzguniga yoki amaldagi Jamoa kelishuviga o'zgartish va qo'shimchalar kiritguniga qadar amal qiladi.

3.2. Taraflar Jamoa kelishuvining amal qilish muddatini uzaytirish yoki yangi muddatga Jamoa kelishuvi tuzish to'g'risidagi masalani uning amal qilish muddati tugashidan 3 oy ilgari muhokama qilishga kelishib oldilar.

3.3. Jamoa kelishuviga o'zgartirish va qo'shimchalarni kiritish, yangi muddatga qabul qilish taraflarning o'zaro roziligiga ko'ra, belgilangan tartibda qo'shma buyruq-qaror bilan rasmiylashtiriladi.

IV. JAMOA KELISHUVINING AMAL QILISH SOHASI

4.1. Jamoa kelishuvining amal qilishi Aloqa, axborotlashtirish, telekommunikatsiya va raqamli texnologiyalari sohasidagi xo'jalik yurituvchi subyektlar ish beruvchilari va xodimlariga nisbatan tatbiq etiladi (MK 90 modda).

Mazkur Jamoa kelishuvi qoidalari xo'jalik yurituvchi subyektlarning o'z Tarmoq jamoa kelishuvlarini, Yagona jamoa shartnomalarini va jamoa shartnomalarini tuzish yo'li bilan amalga oshiriladi.

4.2. Xo'jalik yurituvchi subyektlarning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqib, Tarmoq jamoa kelishuvlari va shartnomalarida o'z xodimlari uchun mazkur Jamoa kelishuvida va qonun hujjatlarida ko'zda tutilgandan yanada kengroq ijtimoiy kafolatlarni ko'zda tutish huquqi beriladi.

4.3. Vazirlik va uning vakillari mehnat shartnomasi hamda ichki lokal hujjatlarga (jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, lavozim yo'riqnomalari va h.k.) amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarga va mazkur Jamoa kelishuvi shartlariga zid keladigan shartlarni kiritmasliklari kerak.

4.4. Taraflarga ushbu Jamoa kelishuvining belgilangan amal qilish muddati davomida o'z zimmasiga olgan majburiyatlar bajarilishini bir tomonlama to'xtatishiga yo'l qo'yilmaydi.

V. TARAFLAR MAJBURIYATLARI

5.1. Taraflar "O'zbekiston-2030 strategiyasi"ga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannaxini pasaytirish hamda Vazirlik sha'niga putur yetkazish qaltisliklarini oldini olish buyicha chora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko'maklashish, Bosh jamoa kelishuvida belgilangan vazifalarni bajarishga hamda Aloqa, axborotlashtirish, telekommunikatsiya va raqamli texnologiyalari sohasidagi xo'jalik yurituvchi subyektlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi uchun sharoitlar yaratishga harakat qiladilar, shuningdek quyidagilarni amalga oshirishni maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

5.1.1. Tarkibiy o'zgarishlar siyosatini amalga oshirish, ishlab chiqarishni texnik va texnologik jihatdan modernizatsiya qilish, axborot-kommunikatsiya hamda raqamli texnologiyalar tizimlarini keng joriy etish hisobiga milliy iqtisodiyot raqobatbardoshligini oshirishga doir ishlarni hamkorlikda amalga oshirish;

5.1.2. Xizmat ko‘rsatish, ishlab chiqarish va infratuzilmani modernizatsiya qilish hamda rivojlantirishga mablag‘ sarflayotgan xo‘jalik subyektlarini rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish;

5.1.3. Oliy, o‘rta maxsus kasb-hunar o‘quv yurtlari, shuningdek, malaka oshirish muassasalarida “Xalqaro va milliy mehnat standartlari” mavzusida hamda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining mazmun-mohiyatini tushuntirish va amalda qo‘llash yuzasidan mashg‘ulotlar, davra suhbatlari o‘tkazilishini yo‘lga qo‘yish;

5.1.4. Korxonalar va tashkilot rahbarlari, xodimlari va ta‘lim muassasalari bitiruvchilarining huquqiy savodxonligini oshirish borasida tizimli ishlarni amalga oshirish;

5.1.5. Mehnat qonunchiligi buzilishining oldini olish borasida hamkorlik qilish hamda aniqlangan qonunbuzarliklar mansabdor shaxslar tomonidan bartaraf etilmagan holatlarda, ijtimoiy sheriklik va muloqot asosida xodimlarning mehnat huquqlarini sudgacha himoya qilish tizimini davom ettirish (BJK 25-band);

5.1.6. Koll-markazlar, ishonch telefonlari va virtual qabulxonalar tarmog‘ini kengaytirish hamda sayyor qabullarni joriy etish orqali ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan xodimlar va aholi bilan qayta aloqa mexanizmini yanada takomillashtirish;

5.1.7. Sohada ilmiy asoslangan mehnat me‘yorlarini ishlab chiqish uchun shart-sharoit yaratish orqali me‘yoriy negizini rivojlantirish ishlarini davom ettirish;

5.1.8. Vazirlik va boshqa ish beruvchilar Xalqaro mehnat tashkilotining asos soluvchi konvensiyalariga rioya etilishi, ish haqi o‘z vaqtida to‘lanishi, mehnatga haq to‘lash Yagona tarif setkasining birinchi razryadi stavkasidan kam bo‘lmasligi ustidan jamoatchilik nazoratni kuchaytirish;

5.1.9. Mehnatga haq to‘lash fondining asosiy qismi va qo‘shimcha qismi o‘rtasidagi maqbul nisbat jamoa shartnomalari vositasida o‘rnatilishini ta‘minlash;

5.1.10. Zamonaviy axborot va raqamli texnologiyalarini joriy etish orqali xizmatlar turini kengaytirish, yangi ish o‘rinlari yaratilishi ustidan jamoatchilik nazoratini va monitoringini yo‘lga qo‘yish;

5.1.11. “Yoshi ulug‘ insonlar, yolg‘iz keksalar va imkoniyati cheklangan shaxslarga tibbiy yordam ko‘rsatish dasturi”ni amalga oshirishga har tomonlama ko‘maklashish;

5.1.12. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan qabul qilingan Davlat dasturlari doirasida har bir mehnatkash va uning oilasiga yetib borgan holda ularning ijtimoiy muammolarini hal etishga har tomonlama ko‘maklashish;

5.1.13. O‘zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlariga doir qonunlar, shu jumladan “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi qonunni mazmun-mohiyatini xodimlar o‘rtasida targ‘ib qilish borasida o‘quvlar, davra suhbatlarini tizimli ravishda tashkil etish;

5.1.14. Tegishli davlat organlarida O‘zbekiston Respublikasi “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuniga asosan, davlat reestriga kiritilgan lavozimlardagi davlat fuqarolik xizmatchilarining faoliyatini tartibga solish hamda Vazirlar

Mahkamasining “Davlat boshqaruvi organlari va maxalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari xodimlarining odob-axloq namunaviy qoidalariga rioya etish;

5.1.15. Xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalar ish beruvchilariga kasaba uyushmasi tashkilotini tuzish yuzasidan tavsiyalar berish;

5.1.16. Norasmiy va nostandart bandlikni aniqlash borasida hamkorlikda monitoring olib borish;

5.1.17. Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish shakllari, zarur kasblar hamda mutaxassisliklarning ro‘yxatini tegishli ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda tuzish;

5.1.18. Vazirlik va uning tizimidagi tashkilotlar hamda davlat ulushi 50 foiz va undan yuqori bo‘lgan xo‘jalik jamiyatlarining inson resurslari bilan ishlashga mas‘ul tarkibiy tuzilmalarining rahbar va xodimlarini har uch yilda kamida bir marta mehnat munosabatlarini tashkil etish bo‘yicha malakasini oshirib borish (BJK 31 bandi);

5.1.19. Tegishli kasaba uyushmasi organining mehnat 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 inspeksiyasiga berilgan qonuniy vakolatlarni qo‘llagan holda bajarilishini ta‘minlash (BJK 26 bandi)

5.1.20. 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 (BJK 58 bandi).

5.2. Vazirlik tizimida faoliyat yuritayotgan, agentlik, aksiyadorlik jamiyati va kompaniyalar Ish beruvchilari hamda O‘zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashi o‘rtasida Tarmoq jamoa kelishuvini va Yagona jamoa shartnomasini yanvar oyidan, shuningdek, korxonalar, tashkilot va muassasalar ish beruvchilari va kasaba uyushma qo‘mitalari o‘rtasida jamoa shartnomasini mart oyidan kechiktirmay tuzish tavsiya etiladi.

5.3. Vazirlik va ish beruvchilar:

- Kasaba uyushmasini va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo‘mitalarini — xo‘jalik yurituvchi subyektlar xodimlarining muxtor vakili sifatida;

- mehnat muhofazasi bo‘yicha vakillarni va mehnat nizolari hamda ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar a‘zolarini — mehnat jamoalarining vakili sifatida tan oladilar;

- kasaba uyushmalari saylanma organlarining qonuniy huquqlariga rioya etish, ularning qonun hujjatlarida belgilab qo‘yilgan tartibda tuzilishiga va faoliyat yuritishiga to‘sqinlik qilmaslikni ta‘minlaydilar;

- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasi talablariga to‘liq rioya etgan holda xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda

mahrum etishning barcha hollarida u olmagan ish haqining o'rnini qoplab berish majburiyatni oladilar. Jamoa shartnomasida xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etish hollariga yana qo'shimcha kiritilishi mumkin.

5.4. Kasaba uyushmasi Vazirlik bilan hamkorlikda:

“O‘zbekiston pochta” Aksiyadorlik jamiyati bilan Tarmoq jamoa kelishuvi, “O‘zbektelekom” Aksiyadorlik kompaniyasi bilan Yagona jamoa shartnomasini tuzish orqali mazkur Jamoa kelishuvi shartlarini amalga oshirish bo‘yicha majburiyatni o‘z zimmasiga oladi;

Tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'i nazar, tegishli ish beruvchilar hamda kasaba uyushmasi qo'mitalari o'rtasida jamoa shartnomalari qabul qilinishiga erishadi.

5.5. Tuziladigan Tarmoq jamoa kelishuvi va shartnomalari, ularga kiritiladigan o'zgartirish va qo'shimchalar mazkur Jamoa kelishuvi hamda O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlariga zid bo'lmasligi kerak.

5.7. Ish beruvchilar xo'jalik yurituvchi subyektning mablag'lari hisobidan kasaba uyushmasi qo'mitalari uchun tarmoq Kasaba uyushmasi Ustavida belgilangan faoliyatlarini amalga oshirish maqsadida ularni xona, transport, aloqa va zamonaviy texnika vositalari, kanselyariya mollari bilan ta'minlaydilar.

5.8. Taraflar quyidagi masalalarni ko'rib chiqib, muhokama etib, ular bo'yicha qarorlar qabul qiladilar:

5.8.1. mehnatga haq to'lash, jumladan, ish haqi va daromadlarini oshirish, mehnatni me'yorlash;

5.8.2. bandlikni ta'minlash;

5.8.3. mehnat xavfsizligini ta'minlash va xodimlarning mehnati hamda sog'lig'ini muhofaza qilish sharoitlarini yaxshilash;

5.8.4. xodimlar uchun ijtimoiy kafolatlarni belgilash;

5.8.5. xodimlar mehnatini rag'batlantirish, shu jumladan ishdagi muvaffaqiyatlari va mehnatdagi alohida xizmatlari uchun xodimlarni taqdirlash va mukofotlash;

5.8.6. vakolatlari doirasida xodimlarning ijtimoiy kafolatlarini oshirish masalalari bo'yicha, qonun chiqaruvchi organlarga takliflar kiritish;

5.8.7. ayollar va oilaviy vazifalar bilan mashg'ul shaxsalar hamda yoshlar uchun qo'shimcha kafolatlarni joriy etish;

5.8.8. ma'naviy-ma'rifiy ishlar, jismoniy tarbiyani ommalashtirish ishlari, mehnatkashlar va ularning oila a'zolarini sog'lomlashtirish;

5.8.9. davlat dasturi tadbirlarini amalga oshirish borasida aniq maqsadli va manzilli chora-tadbirlarni ishlab chiqish;

5.8.10. mehnat sohasidagi qonunchilik hujjatlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish yoki yangi normalarni qabul qilish bo'yicha takliflar tayyorlash va belgilangan tartibda kiritish (BJK 20-bandi);

5.8.11. 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);

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

5.9. Ish beruvchilar xodimlarning manfaatlariga daxldor qarorlar qabul qilingunga qadar, tegishli kasaba uyushmasi organlari bilan dastlabki maslahatlarni o'tkazadilar hamda ularning fikr-mulohazalari va takliflarini inobatga oladilar, mehnat to'g'risidagi qonun va normativ hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda esa ularning roziligini oladilar.

5.10. Kasaba uyushmasi organlari vakillari ular manfaatlarini ifoda etayotgan xodimlarning ish joylariga moneliksiz kirishi, shuningdek, xo'jalik yurituvchi subyektlarning har yillik biznes-rejalarini ishlab chiqishda ishtiroki ta'minlanadi.

5.11. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi barcha bo'g'indagi tarkibiy bo'linmalarni Jamoa kelishuvlari hamda jamoa shartnomalari bilan ta'minlaydilar.

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'minlaydilar.

5.12. Taraflar quyidagilarni maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

5.12.1. Kasaba uyushmasi a'zolik badalini to'lashni xodimlar, talabalarning yozma roziligi bilan xo'jalik yurituvchi subyekt va o'quv muassasalari buxgalteriyasi orqali har oyda ish haqi to'lovi bilan bir vaqtda belgilangan tartibda va miqdorda pul o'tkazish yo'li bilan hal etish bo'yicha amaldagi tartibini saqlab qolish.

Kasaba uyushmasi a'zolik badalining o'z vaqtida o'tkazilishi uchun javobgarlik shaxsan bosh hisobchi zimmasiga yuklatilishini jamoa shartnomalarida belgilab qo'yish;

5.12.2. Xo'jalik yurituvchi subyektlarning mablag'laridan kasaba uyushmasi qo'mitalariga madaniy-ommaviy, sport va sog'lomlashtirish tadbirlari hamda boshqa maqsadlar uchun Jamoa kelishuvlari va shartnomalarida ko'rsatilgan muddatda hamda miqdorda pul o'tkazishni amalga oshirish;

5.12.3. Xo'jalik yurituvchi subyektning tashkiliy-huquqiy shaklini o'zgartirishda mehnat jamoasining fikrini inobatga olish;

5.12.4. Ijtimoiy sheriklik tamoyili asosida Kasaba uyushmasi saylanma organlari bilan hamkorlik qilish, o'zaro takliflar va talablarni o'z vaqtida ko'rib chiqish;

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

5.12.6. Ishga qabul qilingan shaxslarning tegishli kasaba uyushmasi (sex) qo'mitasida tanishtiruv suhbatidan o'tkazilishini tashkil etish;

5.12.7. Tegishli kasaba uyushmasi organining mazkur tashkilot jamoa shartnomasida olingan majburiyatlarni bajarilishi bo'yicha aniqlangan kamchiliklar to'g'risidagi taqdimnomasini bir haftalik muddat ichida ko'rib chiqish va yozma ravishda asoslangan javob berish;

5.12.8. Kasaba uyushmasi faollarini va xodimlarini respublika bo'yicha tashkil etilayotgan tadbirlarda ishtirok etishlari uchun xizmat safari va tashkiliy masalalarni xo'jalik yurituvchi subyekt mablag'i hisobidan amalga oshirish.

5.12.9. Gazeta va jurnallarga, shuningdek, "Xabar", "Ishonch" va "Ishonch-Doveriye" gazetalariga obunani xo'jalik yurituvchi subyekt mablag'i hisobidan to'lanishini ta'minlash;

5.12.10. Respublika kengashi Raisini, tegishli kasaba uyushmasi qo'mitalari vakillarini xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy masalalariga oid qarorlar qabul qiladigan kollegial organlar tarkibiga kiritish;

5.12.11. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitalari a'zolari tegishli ish beruvchi tomonidan mehnat to'g'risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarga rioya etishlari, ayniqsa ish haqidagi qonunchilikda ko'zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo'l qo'yimasligi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borishini ta'minlash;

5.12.12. Favqulotda 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-son Tavsiyasi asosida ijtimoiy himoya chorasini ko'rish (BJK 105 bandi);

5.12.13. Yolg'iz keksalar, pensionerlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, imkoniyati cheklangan bolalarni tarbiyalayotgan kam ta'minlangan hamda ko'p bolali oilalarga moddiy yordam ko'rsatish maqsadida har yili "Navro'z" va "Mustaqillik" bayramlari arafasida maqsadli umumxalq xayriya hasharlarini o'tkazish (BJK 98 bandi)

5.12.14. Korxonalar va tashkilotlarda yashil hududlarni kengaytirish hamda tozalik va obodonchilik ishlarini tashkil qilish (BJK 116 bandi).

5.12.15. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining eng muhim masalalari yuzasidan Taraflarning manfaatlariga taalluqli qarorlar qabul qilishdan oldin o'zaro maslahatlashuvlar o'tkazish;

5.12.16. Har yili kamida bir marta ushbu kelishuv bajarilishining borishi va yakunlarini muhokama qilib borish;

5.12.17. Ushbu Jamoa kelishuvi bajarilishi ta'minlanib borilayotgan taqdirda, ish tashlash amallaridan voz kechish (BJK 140 bandi).

5.13. Kasaba uyushmasi va uning tizimidagi kasaba uyushmasi qo'mitalari:

- xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqini to'lanishi va mehnat qonunchiligiga rioya qilinishi ustidan jamoatchilik nazoratni amalga oshiradilar;

- xodimlarning huquqiy bilimlarini oshirishga ko'maklashadilar;

- kasaba uyushmasi a'zolari orasida mehnat va ijro intizomini mustahkamlashga qaratilgan tushuntirish hamda tashkiliy ishlarni olib boradilar;

- 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 va nizoli vaziyatlarning oldini olish (BJK 24 bandi);

- xodimlar va ularning oila a'zolarini (ota-ona, turmush o'rtog'i va farzandlari) sog'lomlashtirish hamda dam olishi uchun ularning ish joyidagi kasaba uyushmasi qo'mitalariga belgilangan tartibda bergan arizalari asosida, ular tomonidan to'langan kasaba uyushmalari a'zolik badallaridan tushgan mablag'lar va ijtimoiy soliq to'lovlaridan ajratmalarning sog'lomlashtirishga yo'naltirilgan miqdoriga muvofiq ravishda ajratish, bunda, Respublika kengashi ushbu yo'llanmalarni belgilangan tartibda ajratilishini nazorat qiladi;

- Kasaba uyushmasi a'zolarining mehnat qilish huquqini muhofaza qiladilar, mehnat qonunchiligiga rioya qilish, mehnat muhofazasi va boshqa masalalar bo'yicha bepul maslahat beradilar hamda huquqiy yordam ko'rsatadilar.

- Korxonalar va tashkilotlardagi kasaba uyushmalari jamoalari o'rtasida "Ekologik faol kasaba uyushmasi jamoasi" tanlovi o'tkazish va g'oliblarni rag'batlantirish (BJK 117 bandi).

5.14. Mehnat sohasidagi majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq holda boshqa tomonga zarar yetkazgan mehnat shartnomasi tomonlari (ish beruvchi va xodim)dan biri zarar yetgan tomonga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan qoidalarga asosan ushbu zararni qoplaydi.

Mehnat shartnomasida yoki unga yozma shaklda tuziladigan qo'shimcha bitimda mehnat shartnomasi tomonlarining moddiy javobgarligi aniqlashtirilishi mumkin.

Bunda, ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining tegishli moddalarida ko'zda tutilganidan past bo'lmasligi, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa yuqori bo'lmasligi kerak.

5.15. Vazirlik hamda aksiyadorlik kompaniya va jamiyatlari rahbarlari, kasaba uyushmasi vakillari bilan hamkorlikda mehnat jamoalarida dolzarb masalalar bo'yicha "Ochiq muloqot" tarzida davra suhbatlarini o'tkazish amaliyoti davom ettiriladi.

5.16. Taraflar soha yo'nalishida faoliyat boshlagan va yuritayotgan xo'jalik yurituvchi subyektlar xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini va mehnat huquqlarini himoyalash borasida jamoa shartnomalarini tuzish orqali hal etishda o'zaro hamkorlik qiladi.

5.17. Xodimlar:

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

5.17.2. Mehnat shartnomasi bilan o'z zimmasiga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarish;

5.17.3. Ichki mehnat tartibiga rioya etish;

5.17.4. Mehnat intizomiga rioya etish;

5.17.5. Belgilangan mehnat normalarini bajarish;

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

5.17.7. 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'lish;

5.17.8. Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararning o'rnini Mehnat Kodeksda belgilangan tartibda va doirada qoplash;

5.17.9. 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 qilish;

5.17.10. Boshqa xodimlarning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishiga to'sqinlik qiluvchi harakatlarni sodir etmaslik majburiyatlarini o'z zimmlariga oladilar.

VI. XODIMLARNING BANDLIGI TO'G'RSIDA

Mehnat bozorining samarali faoliyat yuritishini ta'minlash hamda aholining ish bilan ta'minlanganlik darajasi yuksaltirilishini o'z maqsadi deb e'tirof etgan holda Taraflar yangi ish o'rinlarini yaratish, kadrlar salohiyatini saqlab qolish va rivojlantirish borasida quyidagilarni maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

6.1. Xodimlarning bandligi va ulardan foydalanish xodimning kasbi, malakasi va mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladi.

Soha yo'nalishidagi oliy va o'rta-maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ish bilan ta'minlanishiga har tomonlama ko'maklashish orqali qo'nimlilik ta'minlanadi.

Lavozimiga saylanish yoki tegishli lavozimni egalash uchun tanlovdan o'tish hamda tayinlash va tasdiqlash tashkilot ustavida belgilangan bo'lsa, ularning ro'yxati va ushbu lavozimlarga tanlov asosida o'tkazish tartibi asosida yakka tartibda mehnatga oid munosabatlar yuzaga kelish masalasi Jamoa shartnomasida belgilab olinadi.

6.2. Mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o'zgartirishlar kiritish qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi"da muqarar ravishda ro'yxatdan o'tkaziladi.

6.3. Ishdan bo'shatiladigan xodimlarni saqlab qolish maqsadida ish beruvchilar ishlab chiqarish va axborot texnologiyalari hamda pochta va telekommunikatsiya xizmatlarini joriy etish orqali yangi qo'shimcha ish o'rinlarini yaratish bo'yicha choralar ko'radi.

Bundab barqaror ish haqini va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlovchi doimiy ish o'rinlari yaratilishiga alohida e'tibor beriladi.

6.4. Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni boshqa ishga vaqtincha o'tkazilgan davrda mehnatga haq to'lash bajarilgan ishga qarab, lekin avvalgi ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda amalga oshiriladi.

Boshqa ishga o'tkazish muddatining chegarasi, mehnatga haq to'lashning aniq miqdorlari va ishlab chiqarish zaruriyati mezonlari xo'jalik yurituvchi subyektlarning kasaba uyushmasi qo'mitalari bilan birgalikda qabul qilinadigan lokal hujjatlarda belgilanadi va ish beruvchining xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi buyruqlari, farmoyishlari bilan belgilangan tartibda rasmiylashtiriladi.

6.5. Ishlab chiqarish hajmi qisqarganda, xo'jalik yurituvchi subyektning tashkiliy-huquqiy shakli o'zgarganda ish beruvchilar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda jamoa shartnomasi orqali quyidagilarni amalga oshiradi:

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

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

- Ishdan bo'shatiladigan xodimlarni qayta o'qitish va ixtisosligini o'zgartirish yuzasidan mehnat organlari bilan shartnoma tuzish choralarini ko'rish;

- ish o'rinlarining tabiiy qisqartirilishidan foydalanish (bo'sh ish o'rinlari hisobiga);

- xodimni ogohlantirish muddatlarini ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirish;

- 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 berish;

- ishdan bo'shatiladigan xodimlarni saqlab qolish maqsadida qo'shimcha xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish orqali ish o'rinlarini yaratish bo'yicha choralar ko'rish, bunda barqaror ish haqi va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlovchi doimiy ish o'rinlari yaratilishiga alohida e'tibor berish;

- 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, 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 etish.

6.6. Jamoa kelishuvlari va shartnomalarida bolali ayollar, pensiyaga chiqish arafasidagi yoshda bo'lgan xodimlar, baynalmilalchi-jangchilar, sog'lig'i tufayli mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashish qobiliyatiga ega bo'lmagan xodimlar va soha yo'nalishidagi ta'lim muassasalarini bitirgan yosh mutaxassislarning bandligini ta'minlashning ustuvor shartlari ko'zda tutiladi.

6.7. 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 xodim

ilgari egallagan o‘sha mutaxassislik va malaka bo‘yicha bo‘sh (vakant) ish o‘rinlari paydo bo‘lgan bo‘lsa, ishga qabul qilinadi.

6.8. Xo‘jalik yurituvchi subyektning tugatish yoki qayta tashkil etish, ishlab chiqarishni to‘liq yoki qisman to‘xtatish ish o‘rinlarining qisqarishi yoki mehnat sharoitlarining yomonlashishiga olib kelsa, Vazirlik yoki uning tizimidagi korxonalar ish beruvchilari o‘zlarining bu niyatlari to‘g‘risida Respublika kengashiga hamda tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasiga kamida ikki oy oldin axborot taqdim etadilar va ishdan bo‘shatish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshiradilar (BJK 28 band).

6.9. Xo‘jalik yurituvchi subyektlarning tugatilishi yoki qayta tashkil etilishida xodimlar sonini ommaviy qisqartirish mezonlari va ommaviy ravishda bo‘shatish oqibatlarini yumshatish bo‘yicha aniq chora-tadbirlar Jamoa kelishuvlari va shartnomalarida ko‘zda tutiladi.

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.

6.10. Qisqartirilishga tushgan pensiyaga chiqish arafasidagi xodimlar va pensiya yoshiga yetib mehnat faoliyatini davom ettirmagan holda xo‘jalik yurituvchi subyektning ishlaymaydigan pensionerlari hisoblanadilar va ularga Jamoa shartnomalarida ishlaymaydigan pensionerlar uchun belgilangan barcha ijtimoiy imtiyozlardan foydalanish tatbiq etiladi.

6.11. Aksiyalarni xorijiy investorlarga sotishda normativ-huquqiy hujjatlarda va mehnat qonunchiligida ko‘zda tutilgan kafolatlar va kompensatsiyalar (qoplama to‘lovlar)ni muqarrar ta‘minlash (saqlab qolish) bilan xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy himoyalash masalalari ko‘zda tutiladi.

6.12. Tegishli ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan olingan roziligi asosida amalga oshiriladi (O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

Tegishli ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik so‘rab kiritilgan taqdimnoma kasaba uyushmasi qo‘mitasida O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasining 2023-yil 23-maydagi 9-5-sonli “Kasaba uyushmasi qo‘mitasi, organida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish to‘g‘risidagi taqdimnomasini ko‘rib chiqish Tartibi” asosida ko‘rib chiqiladi.

O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 15-moddasiga asosan, kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan va ishlab

chiqarishdagi ishdan ozod etilmagan shaxsalar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya etishdan tashqari, ular a'zo bo'lgan kasaba uyushmasi organining roziligi oldindan olingan holda yo'l qo'yiladi, boshlang'ich tashkilot kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga esa Respublika Kengashi Ijroiya qo'mitasining shunday roziligi olingan taqdirda yo'l qo'yiladi.

6.13. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi iltimosi uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish xo'jalik yurituvchi subyektda mavjud bo'lsa, bu iltimos ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak.

Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun uzrli sabablar ro'yxati, shuningdek, mehnatga haq to'lash miqdori Jamoa kelishuvlari va shartnomalarida belgilanadi.

6.14. Bevosita pul yoki moddiy boyliklar bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma (bitim) asosida unga ishonib topshirilgan boyliklar saqlanishining ta'minlanmaganligi uchun to'liq moddiy javobgar bo'ladi.

To'liq moddiy javobgarlik to'g'risidagi shartnoma (bitim) tuzilishi mumkin bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati jamoa shartnomalarida ko'rsatib o'tiladi.

6.15. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" 2018-yil 10-maydagi 349-son qaroriga to'liq ro'ya etilishini Ish beruvchi va uning vakillari o'z zimmasiga oladi.

6.16. 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 ekanligini inobatga olib hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasida ko'rsatilgan toifadagi xodimlarga ishda qoldirish afzalliklari beriladi.

Jamoa shartnomalarida qo'shimcha toifalar ro'yxatini belgilash mumkin.

6.17. 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 sohadagi 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;

o'n besh yildan ortiq ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam bo'lishi mumkin emas.

Jamoa shartnomasida ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash chog'ida qo'shimcha kafolatlar belgilanishi mumkin.

Xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq bo'lgan asoslarga ko'ra xodimlar bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda jamoa shartnomasida, xodimlarga ishdan bo'shatish nafaqalarini, kompensatsiyalarni to'lash va (yoki) ularga har qanday shaklda biror-bir boshqa to'lovlarni tayinlash nazarda tutilishi mumkin emas.

6.18. Xodim majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki o'tkazilgan tekshirishlar natijalari bo'yicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek, karantinli va odam uchun xavfli bo'lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo'lgan taqdirda O'zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan o'tishni rad etgan taqdirda (sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma mavjud bo'lmaganda) ish beruvchi uni ishga qo'ymaslikka haqli.

6.19. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari yana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

- O'zbekiston Respublikasida belgilab qo'yilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga teng ish o'rnatilgan shaxslarga;

- soha korxonalarida faoliyat yuritganlarga.

Jamoa shartnomasida xodimlar toifalarini kengaytirish mumkin.

6.20. Mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasida, shuningdek mazkur Jamoa kelishuvida nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda tegishli ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir. Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi kerak.

6.21. Xodimlarga Ish beruvchining mablag'lari hisobidan ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash chog'ida quyidagi qo'shimcha kafolatlar belgilanadi:

a) O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 173-moddasining uchinchi qismida mustahkamlanganlariga nisbatan ishdan bo'shatish nafaqasining kamida 50 foizga oshirilgan miqdorlari;

b) ishdan bo'shatish nafaqasining miqdoriga ta'sir ko'rsatadigan ish stajiga xodimlarning tarmoqdagi yoki muayyan kasbga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritish;

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

g) vaqtinchalik xodimga mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda o'rtacha ish haqining 100 foizi miqdorida ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash.

Jamoa shartnomasida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi talablariga rioya etilgan holda qo'shimcha kafolatlarni kengaytirish mumkin.

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

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

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

6.22.3. 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;

6.22.4. 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;

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

6.22.6. 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.

6.23. 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.

6.24. 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 (BJK 58 bandi).

VII. MEHNAT QILISH VA DAM OLIISH TARTIBI

7.1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq taraflar mehnat to‘g‘risidagi qonunlarda ko‘rsatilgan haftalik ish soatidan oshmagan holda besh va olti kunlik ish haftasi asosida ish tashkil qilishga kelishdilar.

Ish kunining davomiyligi, undan foydalanish tartibi, ishning boshlanishi va tugash vaqti, tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda ishlab chiqilgan Ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilanadi.

Ish beruvchilar ish haftasining quyidagi davomiyligini ta’minlaydilar:

7.1.1. Me’yordagi mehnat sharoitlariga ega xodimlar uchun — 40 soatdan ko‘p emas;

7.1.2. Jamoa shartnomasiga ilova qilingan ro‘yxatga asosan noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun mehnat sharoitlariga baho berish ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o‘tkazish asosida — 36 soatdan ko‘p emas;

7.1.3. I va II guruh nogironlari hisoblangan xodimlar uchun — 36 soatdan ko‘p emas.

7.2. Taraflar quyidagilar to‘g‘risida kelishib, jamoa shartnomalarida aniq miqdori va foydalanish tartibini belgilash maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

7.2.1. Xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga, shuningdek smena (navbatchilik) jadvalida ko‘zda tutilmagan kechki va tungi ishlarga, dam olish va bayram kunlarida ishga jalb qilishga kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishuv bo‘yicha qabul qilinadigan ro‘yxatda ko‘zda tutilgan alohida hollarda yo‘l qo‘yiladi;

7.2.2. Istisno hollarda ish vaqtining davomiyligi me'yordagidan yuqori qilib belgilanishi mumkin, ammo ish vaqtini qo'shib hisoblaganda sutkasiga 12 soatdan oshmasligi kerak.

7.2.3. Ish beruvchi xodimlarning uzoq va yetib borish qiyin bo'lgan tuman(hudud)larga, shuningdek, ish kech tugagan hollarda navbatchi transportda ishga yetkazilishi va ishdan olib ketilishini ta'minlaydi.

7.2.4. Ikkinchi va keyingi ish yillari uchun 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 ish beruvchi tomonidan xabardor qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda xodimning xohishiga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili unga qulay bo'lgan vaqtda quyidagilarga berilishi kerak:

- a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;
- b) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;
- v) ishlayotgan pensionerlarga;
- g) turmush o'rtog'ining mehnat ta'tili bilan bir vaqtda.

Jamoa shartnomasida yuqoridagi xodimlar toifalariga qo'shimcha kiritilishi mumkin.

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

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son qarori 1-ilovasiga asosan, belgilangan hududlarda ishlovchi xodimlar uchun qo'shimcha ta'til ko'rsatilgan miqdordan kam bo'lmagan holda beriladi.

Davlat boshqaruvi organlari (davlat feldyegerlik xizmati va maxsus muassasalar) xodimlariga ularning normativ hujjatlari asosida har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi.

Xodimlarga ish davrida, ularning xohishiga ko'ra, yillik ta'tilning minimal davomiyligidan ortiqcha qismi uchun pullik kompensatsiya to'lanishi mumkin.

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

Yillik mehnat ta'tili davri uchun xodimga o'rtacha ish haqidani kam bo'lmagan miqdorda haq to'lash kafolatlanadi.

7.2.6. 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. Bunday ishlar, lavozimlar ro'yxati jamoa shartnomasiga ilova qilinadi.

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.

7.2.7. Ish beruvchilar xodimlarning iltimosiga ko'ra, jamoa shartnomalarida, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalarida ko'zda tutilgan asoslar ro'yxatiga muvofiq to'liq bo'lmagan ish vaqtini belgilashlari shart.

7.2.8. Mehnat ta'tillari uchun haq to'lash, plastik kartochkalari mavjud bo'lgan taqdirda esa, ta'til pullarini bank — plastik kartochkalariga o'tkazish ta'til boshlangunga qadar oxirgi ish kundan kechiktirmay amalga oshiriladi.

7.2.9. Xodimning arizasiga ko'ra, unga davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadigan, ish haqi saqlanmaydigan ta'til berilishi mumkin. Bunda, 12 oy davomida beriladigan ish haqi saqlanmaydigan ta'til muddati 3 (uch) oydan ortiq bo'lishi mumkin emas.

7.2.10. Xodimning xohishiga ko'ra, ish haqi saqlanmagan ta'til 14 kalendar kungacha muqarrar tartibda quyidagilarga beriladi:

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 kelishuvi va shartnomasida yoki mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlarga.

Muddati ikki haftadan ortiq bo'lgan va ish haqi saqlanmagan ta'til davri navbatdagi haq to'lanadigan mehnat ta'tili olish xuquqini beruvchi ish stajiga qo'shish masalasi jamoa shartnomasida belgilab olinadi.

7.2.11. Xodimlarga quyidagi hollarda ish haqi saqlanib qolinadigan ijtimoiy ta'tillar (mehnat ta'tilini hisobga olmasdan) beriladi:

- xodimning o'zi yoki farzandi qonuniy nikohdan o'tayotganda;

- farzand tug'ilganida;

- xodimning yaqinlari, ya'ni turmush o'rtog'i, farzandi, ota-onalari, aka-uka, opa-singilari va birga yashayotgan yaqin qarindoshlari vafot etganda;

- ishni o'qish bilan birga olib borayotgan xodimlarga.

Ijtimoiy ta'tillar berish tartibi va miqdori Jamoa kelishuvi va shartnomalarida belgilanadi.

7.2.12. Jamoa kelishuvi va shartnomalarida xodimlar uchun asosiy mehnat ta'tiliga qo'shimcha ravishda ta'tillar berish, shuningdek, ayrim toifadagi xodimlarning ta'til olish huquqlarini beruvchi ish stajini hisoblab chiqishning alohida qoidalari va ular uchun qulay vaqtda ta'til olish huquqi belgilab olinadi.

7.3. 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.

7.4. Xodimga sohada (tarmoqda) ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.

Ish beruvchi tomonidan (yuriskonsult, huquqshunos, buxgalter, iqtisodchi, haydovchi, xodimlar bo'yicha mutaxassis va boshqa) xodimlarni, shuningdek, soha tashkilotlarida emas, balki boshqa tashkilotlarda ishlagan malakali mutaxassislar ishga qabul qilinganida, ularning ushbu lavozimdagi mehnat stajlari hisobga olinishi jamoa shartnomasida belgilab olinadi.

7.5. Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berilishi mumkin, bunday ta'tilning kalendar yil davomidagi eng ko'p davomiyligi jamoa shartnomasida ko'rsatib o'tiladi.

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.

7.6. Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko'ra, unga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berishi shart va bunday holatlar ro'yxati jamoa shartnomasida qo'shimcha ravishda ko'rsatib o'tilishi mumkin:

- a) pandemiya bilan bog'liq karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda;
- b) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda.

7.7. Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lganida qisman saqlanadigan ish haqining miqdori uning o'rtacha ish haqining necha foizidan kam bo'lmasligi jamoa shartnomasida belgilab olinadi. Har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradigan ish stajiga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til vaqti qo'shiladi.

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.

7.8. 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'tildan 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 hollar ro'yxati jamoa shartnomasida ko'rsatib o'tiladi yoki unga ilova qilinadi.

7.9. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili qismlarga bo'linishi mumkin. Bunda, ushbu ta'tilning hech bo'lmaganda bir qismi o'n to'rt kalendar kundan kam bo'lmasligi kerak. Mehnat Kodeksining 232-modasiga asosan, har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga ta'tilning istalgan vaqtida faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

Ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki Mehnat Kodeksining 230, 231-moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda keyingi ish yilida berilishi kerak.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarni, homilador ayollarni va mehnat sharoitlari o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda band bo'lgan xodimlarni har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga yo'l qo'yilmaydi.

7.10. 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.

7.11. 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.

7.12. 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'tgunga qadar taqdim etiladi va qo'shimcha ravishda jamoa shartnomasida toifalar ro'yxati kengaytirilishi mumkin.

VIII. MEHNATGA HAQ TO'LASH, KOMPENSATSIYALAR, QO'SHIMCHA TO'LOVLAR VA 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-sentabrdan 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 miqdorini aniqlashda Jamoa kelishuvlari va shartnomalarida belgilanadi.

Ishlar, xizmatlarni sotishdan olingan sof tushum tarkibida ish haqining ulushi oshirilishiga erishiladi (BJK 38-bandi).

Mehnat munosabatlarini legallashtirish hamda tarmoq jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalari vositasida xo'jalik xisobidagi tarmoq va tashkilotlarning o'z tarif setkalarini o'rnatish orqali o'rtacha ish haqi oshirilishi ta'minlanadi (BJK 39-bandi).

Xo'jalik yurituvchi subyektlar oladigan daromadlar, tegishli davlat budjetidan ajratiladigan mablag'lar soha xodimlarining mehnatiga haq to'lash va ularni ijtimoiy muhofaza qilish manbai hisoblanadi.

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari, yil yakunlari bo'yicha mukofotlar, taqdirlashlar hamda moddiy rag'batlantirishning boshqa shakllari Jamoa kelishuvlari hamda shartnomalarida belgilanadi va ushbu ro'yxatga yana qo'shimcha kiritilishi mumkin.

Mehnatga haq to'lash fondining asosiy va qo'shimcha qismlari o'rtasidagi maqbul nisbatni jamoa muzokaralari natijasida o'rnatiladi hamda jamoa shartnomasida aks ettiriladi.

8.2. Jamoa kelishuvi va shartnomalarida 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 setkalarini, ishbay haq to'lash miqdori tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi (BJK 39-band).

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son qarorining 2-ilovasiga asosan tarif setkasining razryadlari bo'yicha koeffitsientlarini yuqoriroq belgilash mumkin (BJK 39-band).

Mehnatga haq to'lashning tarif tizimidan tarifsiz tizimlariga o'tishni tegishli kasaba uyushmasi organi bilan oldindan kelishib olinishini hamda xodimlarning eng

muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI)ni baholashga boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkiloti saylanma organi vakillari jalb etilishi ta'minlanadi (BJK 44-bandi).

8.3. Jamoa kelishuvi va shartnomalarida quyidagilarning aniq miqdorlarini hamda tartibini belgilash ko'zda tutiladi:

8.3.1. Xodimlarga yuqori kasb mahoratlari uchun va mutaxassislarga mehnatda erishgan yutuqlari uchun qo'shimcha haq;

8.3.2. Ishlamaydigan bayram kunlari, dam olish kunlari va ishdan tashqari vaqtda ishlagani uchun kamida lavozim maoshi soatbay stavkasining 2,1 miqdorda;

8.3.3. Tungi smenada ishlagani uchun kamida lavozim maoshi soatbay stavkasining 1,55 miqdorda;

8.3.4. Iqlim sharoitlari uchun qo'shimcha to'lovlar;

8.3.5. Aloqa, telekommunikatsiya va raqamli texnologiyalari sohasida xizmat qilgan yillari uchun to'lov;

8.3.6. Xodimlarga tegishli bo'lgan mulkdan ishlab chiqarish maqsadida foydalanganlik uchun xarajatlarni, ishlar sayyor xarakterga ega bo'lganda tegishli hujjatlar bilan tasdiqlangan qo'shimcha xarajatlarini, shuningdek, boshqa joyga ishga o'tkazilganda xarajatlarini qoplash;

8.3.7. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 2-avgustdagi 424-sonli qarori bilan tasdiqlangan "O'zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to'g'risidagi Nizom"ida ko'rsatilgan miqdordan kam bo'lmagan holda xizmat safari vaqtida sutkalik xarajatlar va qo'shimcha to'lovlarni qoplash;

8.3.8. Boshqa turdagi kompensatsiyalar (ovqatlanish uchun, jamoat transportidagi yo'l kira qiymati va h.k.);

8.3.9. "Ustoz-shogird" yo'nalishida faoliyat yuritayotgan xodimga ustama haq to'lash;

8.3.10. Mehnat muhofazasi bo'yicha vakillarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish;

8.3.11. Navbatdagi mehnat ta'tiliga ketayotgan xodimga profilaktik davolanish uchun bir yilda bir marotaba qo'shimcha haq to'lash;

8.3.12. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan "Tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og'ir va noqulay bo'lgan joylarda ishlovchi xodimlar mehnatiga haq to'lashga tuman koeffitsientlarini, 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 koeffitsientlarini qo'llash tartibi va ularning miqdori to'g'risida"gi Nizomlar hamda "Ko'chma va qatnash tusidagi ishlab bilan bog'liq ustamalar to'lash tartibi to'g'risida"gi hamda "O'zbekiston Respublikasi Davlat budjeti mablag'lari hisobiga saqlanadigan tashkilotlarda band bo'lgan xizmatchilarning keng tarqalgan lavozimlari xodimlari ayrim toifalari mehnatiga haq to'lash bo'yicha razryadlar"ga asosan mehnatga haq to'lash (BJK 37, 38-band).

8.3.13. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 208-moddasida ko‘rsatib o‘tilgan ishlanmaydigan bayram kunlari hamda 7-may “Aloqachilar kuni” arafasida xodimlarni moddiy va ma’naviy rag‘batlantirish.

8.4. 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 (feld‘ygerlik xizmati va maxsus muassasalar bundan mustasno).

Xodimning yozma roziligi bilan ish haqini yoki uning bir qismini bank muassasalari yoki pochta bo‘limlari orqali to‘lashga yo‘l qo‘yilib, ularning xizmatlari uchun ish beruvchining hisobidan haq to‘lanadi.

8.5. 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 beruvchining aybi bilan ish haqi muntazam ravishda o‘z vaqtida to‘lanmagan hollarda (yiliga ikki va undan ortiq marta), uning egallab turgan lavozimiga muvofiqligi to‘g‘risidagi masala ko‘rib chiqiladi.

- Ish beruvchining aybi bilan xodimlarga ish haqi to‘lashning aniq muddatlari kechiktirilganda, ish beruvchi amaldagi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ma’muriy javobgarlikka tortiladi.

8.6. Xodimning aybi bilan bog‘liq bo‘lmagan majburiy turib qolishlar (ish hajmining yo‘qligi, moddiy resurslar bilan ta’minlanmaganlik, favqulodda holat davridagi majburiy to‘xtab qolishlar va h.k.) uchun to‘lovlar o‘rtacha oylik ish haqi miqdorida amalga oshiriladi.

8.7. Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish paytida (malaka oshirish, qayta o‘qish, xizmat safarida bo‘lish, turli xildagi musobaqalar, tanlovlarda qatnashish va h.k.) xodimlar mehnatiga haq to‘lash ularning oxirgi ikki oylik ish haqlarining o‘rtacha hisobidan amalga oshiriladi.

8.8. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lovlari xo‘jalik yurituvchi subyektlarning hisobidan tegishli ijtimoiy himoya komissiyasi xulosasiga asosan amalga oshiriladi (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 31-maydagi 314-son qarori bilan tasdiqlangan “Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik, homiladorlik va tug‘ish bo‘yicha nafaqalarni hamda yangi tug‘ilgan bolani farzandlikka olgan yoki unga vasiy qilib belgilangan xodimga nafaqani tayinlash hamda to‘lash tartibi to‘g‘risida” Nizom).

Jamoa kelishuvlari va shartnomalarida vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa to'lovlarini to'lash chegarasi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 28-fevraldagi 71-son qarorida belgilangan me'yorlarga nisbatan xodimlarning holatini yomonlashtirmaydigan miqdorda belgilanadi.

8.9. 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 yoki yordam berish xarakteridagi boshqa to'lovlar Nizomlar asosida amalga oshirilib jamoa shartnomasiga ilova qilinadi.

8.10. 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 hamda boshqa turdagi moddiy qo'llab-quvvatlash tartibi va miqdori jamoa shartnomasida belgilab olinadi.

8.11. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan hisob-kitob qilinadi.

Bunda:

oxirigacha olinmagan ish haqini;

xodim tomonidan foydalanilmagan barcha asosiy va qo'shimcha ta'tillar uchun kompensatsiyalarni;

jamoa shartnomasida belgilangan boshqa to'lovlarni to'lashni o'z ichiga oladi.

Ish beruvchi tomonidan xodimga tegishli bo'lgan barcha summalarni to'lash xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan kunda amalga oshiriladi.

Agar xodim mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamagan bo'lsa, tegishli summalar hisob-kitob qilish to'g'risida xodim tomonidan talab qo'yilganidan keyin uch kundan kechiktirmay to'lanishi kerak.

8.12. 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.

8.13. 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. MEHNATNI MUHOFAZA QILISH

9.1. 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 har yillik biznes-rejaslarida ushbu maqsadlar uchun zarur mablag'lar ajratilishi ko'zda tutiladi.

Mehnat muhofazasi bo'yicha bitim har kalendar yil uchun tuziladi va jamoa shartnomasiga ilova qilinadi.

9.2. Ishlab chiqarishda jarohatlanish profilaktikasiga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirish bo'yicha normativ va uslubiy tavsiyalarni tayyorlash hamda bajarilishini ta'minlash tegishli ish beruvchilar va kasaba uyushmasi qo'mitalari tomonidan amalga oshiriladi.

9.3. Ishlab chiqarishda o'limga sabab bo'lgan yoki og'ir oqibatlariga olib kelgan baxtsiz hodisalarni tekshirishda yuqori va tegishli kasaba uyushmasi organi vakillari ishtirok etishi ta'minlanadi.

9.4. Ish beruvchilar quyidagi majburiyatlarni o'z zimmlariga oladilar:

9.4.1. Maxsus kiyim bosh, maxsus poyafzal hamda boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari, shuningdek, sut, sharbatlar, vitaminlar xarid qilish uchun mablag' ajratish;

9.4.2. Mehnat majburiyatlarini bajarayotganida yoki xo'jalik yurituvchi subyekt manfaatlarida biror bir xatti-harakatni amalga oshirayotganida xodimning sog'lig'iga yetgan zararni qonun va normativ hujjatlarda belgilangan miqdorda qoplash;

9.4.3. Soha xodimlarini ish vaqtida baxtsiz hodisalardan va kasb kasalliklaridan har yili sug'urta qilish uchun xo'jalik yurituvchi subyektlar tomonidan 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 qilish;

9.4.4. Xodim o'z mehnat majburiyatlarini yoki xo'jalik yurituvchi subyekt manfaatlarida boshqa xatti-harakatlarni bajarayotganida, uning sog'lig'iga shikast yetkazilganligi sababli kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotganligi uchun bir yillik o'rtacha ish haqidani kam bo'lmagan miqdorda, o'lim bilan tugagan hollarda esa o'rtacha ish haqining o'n barobaridan kam bo'lmagan miqdorda bir martalik nafaqa to'lash va boshqa moddiy yordamlarni amalga oshirish tartibini jamoa shartnomasida belgilab olish;

9.4.5. Ish o'rinlarini normativ hujjatlarga muvofiq attestatsiyadan o'tkazish;

9.4.6. Sog'liqni saqlash idoralari tomonidan belgilangan tartibga muvofiq, mehnat shartnomasi tuzilayotgan vaqtda xodimlarni dastlabki tibbiy ko'rikdan, ish faoliyati davomida esa davriy hamda yil davomida kamida ikki marta 50-55 yoshdagi montyorlar va machta-antenachilarni, 30 yoshdan katta bo'lmagan va zararli mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan boshqa toifadagi xodimlarning tibbiy ko'rikdan o'tazilishini tashkil etish;

9.4.7. Tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda mehnat muhofazasi

bo'yicha vakillarni saylash, ularni o'qitish, malakasini oshirish va ularni samarali ishlashi uchun sharoitlar yaratib berish hamda ularga bajarayotgan ishlari uchun qo'shimcha haq to'lash;

9.4.8. O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi (yangi tahriri) Qonuni 12-moddasi talablariga asosan, xodimlar soni ellik kishi va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilot (korxonona) mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etadi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimini joriy etadi, 50 va undan ziyod transport vositalariga ega bo'lgan korxonalarda esa bundan tashqari yo'l harakati xavfsizligi xizmatlarini tuzish choralarini ko'radi. Xodimlar soni va transport vositalari miqdori kamroq korxonalarda mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini bajarishni rahbarlardan birining zimmasiga yuklatish;

9.4.9. Xodimlarni, ayniqsa yangi ishga kirayotgan hamda boshqa ishga o'tkazilayotganlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berilishini, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullarini o'qitishni, qayta tayyorgarlikdan o'tishini, malaka oshirishini, bilimlari tekshirilishini va attestatsiyadan o'tishni ta'minlash;

9.4.10. Korxonani kuz (qish) mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog'liq barcha tadbirlarni har yili 1-oktabrgacha bajarish;

9.4.11. 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 etish hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflash;

9.4.12. Jamoa shartnomasida olingan majburiyatlarning to'liq bajarish chorasini ko'rish, tibbiy ko'rikdan o'tkan xodimlarga, berilgan xulosaga asosan tegishli imtiyozlarni berilishini ta'minlash.

9.5. O'zbekiston Respublikasida kuzatilayotgan yuqori haroratli ob-havo sharoitlarida ishlayotgan xodimlarga belgilangan tartibda mikroiklim bo'yicha sanitariya-gigiyena qoidalariga amal qilish, mehnat sharoitlari bo'yicha ochiq maydonlarda bajariladigan ishlar davrida ish rejimini o'zgartirgan holda tashkil etiladi.

9.6. Mehnat kodeksiga ko'ra mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoat tekshiruvi va nazoratini kasaba uyushmasi organlari amalga oshiradi.

9.7. Kasaba uyushmasi "Mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko'rik-tanlovi"ni tashkil etadi.

9.8. 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;

- 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

-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 jamoatchilik nazoratini tizimli yo'lga qo'yiladi (BJK 82-bandi);

- Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi masalalari 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'minlanadi;

- tashkilot rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslardan mehnat sharoitlari va xavfsizligi, shuningdek, ishlab chiqarish bilan bog'liq barcha baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklari to'g'risida to'liq axborot olinishi ta'minlanadi;

- har yili 28-aprel – Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuniga bag'ishlab xaftalik doirasida barcha tashkilotlarda turkum tadbirlarini tashkil etish.

9.9. Mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalari mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshirish masalasi tegishli xo'jalik yurituvchi subyekt tomonidan hal etiladi.

X. MEHNAT INTIZOMI VA RAG‘BATLANTIRISH

10.1. Ish beruvchilar xo‘jalik yurituvchi subyektning Ustavi (Korxonalar to‘g‘risidagi nizom) va Ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat shartnomalariga, lavozim yo‘riqnomalariga muvofiq xodimlarning mehnat majburiyatlarini bajarishini tashkil etishni hamda ularning ustidan nazorat qilishni amalga oshiradilar.

Ish beruvchilar Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar xodimlarga belgilangan muddatlarda yozma ravishda tanishtirilishini ta‘minlaydilar.

Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar va qoidalar bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarning buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin emas.

10.2. Taraflar quyidagilarni berish tartibi hamda aniq miqdorini jamoa kelishuvlari va shartnomalarida belgilash maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

10.2.1. Xodimlarni ishdagi muvaffaqiyatlari uchun hukumat va idoraviy mukofotlar (nishonlar), faxriy yorliqlar, pul mukofotlari, minnatdorchilik e‘lon qilish, qimmatbaho sovg‘alar berish, xo‘jalik yurituvchi subyekt mablag‘i hisobidan sanatoriy va dam olish uylariga bepul yo‘llanmalar berish hamda moddiy mukofotlashning boshqa yo‘llari bilan rag‘batlantirish;

10.2.2. Yubiley yoshi (50, 55, 60)ga yetganida xodimlarni rag‘batlantirish;

10.2.3. Halol va intizomli xodimlarni sohadagi ko‘p yillik ish staji sanalari 20 yildan boshlab kamida har besh yilda rag‘batlantirish.

10.3. 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 kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda mukofotlash haqidagi tegishli nizomlarda hal qilinadi.

10.4. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari uchun mukofotlar 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 va qat’iy bajarilishiga erishadi.

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 kelishuvlari va jamoa shartnomalarida aniq belgilash maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

11.1.1. Xodimlarga bir martalik moddiy yordam ko'rsatish:

- xodimlar (va ularning farzandlari) birinchi marta qonuniy nikohdan o'tayotganda;
- uzoq davom etadigan kasalligi holatida (bir oy va undan ortiq);
- xodimning yaqinlari, ya'ni turmush o'rtog'i, farzandi, ota-onasi va birgalikda istiqomat qiluvchi oila a'zolari vafot etganda;

- pensiyaga chiqishda;

- vafot etgan xodimning oilasiga;

- ishlamaydigan pensionerlarga;

- kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarga, bunda, oilaning jami daromadi har bir oila a'zosiga O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining 0,5 barobaridan kam to'g'ri kelsa, bu oila kam ta'minlangan oila, to'rtta va undan ortiq 16 yoshga to'lmagan bolasi bo'lgan oilalar ko'p bolali oila hisoblanadi;

- vafot etgan ishlamaydigan pensioner oilasiga;

- qishloq xo'jalik mahsulotlarini xarid qilishga;

- moddiy yordam ko'rsatish va qo'llab-quvvatlashning boshqa turlari.

11.1.2. Aloqa, axborotlashtirish, telekommunikatsiya va raqamli texnologiyalari sohasida uzoq vaqt (muddati Jamoa kelishuvlari va shartnomalarida belgilanadi) ishlagan xodimlarga xonadon telefonlariga abonentlik to'lovlari bo'yicha, mahalliy davriy nashrlarga obuna to'lovlari bo'yicha, mobil aloqa sim kartasi to'lovi va boshqa imtiyozlar;

11.1.3. Xodimlarga ijtimoiy yordam choralari:

- nogiron bolalari bo'lganlarga;

- shtat soni (lavozimi) qisqartirilganlar ro'yxatiga tushgan xodimlarga;

- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda soha o'quv muassasalarida ta'lim olayotganlarga;

- baynalmilalchi-jangchilarga;

- tabiiy ofatlardan va boshqa favqulodda hodisalardan jabrlanganlarga;

- statsionar davolash-profilaktika muassasalarida davolanayotganlarga;

- ishlab chiqarishda jabrlanganlarga — davolanish hamda tibbiy va ijtimoiy yordamning boshqa turlaridan foydalanish uchun xarajatlarni qoplash, agar u shunday yordamga muhtoj deb topilsa;

11.1.4. "Muruvvat" yoki "Bolalar uylari"ni otaliqqa olish;

11.1.5. Xodimlarning farzandlari uchun bolalar sog'lomlashtirish oromgohlariga, 16 yoshgacha nogiron bolalari bo'lgan xodimlar uchun esa — dam olish uylari, sihatgoh (sanatoriy)larga yo'llanmalarining qiymatini xo'jalik yurituvchi subyekt hisobidan to'lash;

11.1.6. 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‘arib boriladigan pensiya hisob varaqlariga xo‘jalik yurituvchi subyekt hisobidan o‘tkaziladigan ko‘shimcha badallar miqdori va ularni o‘tkazish muddatlarini jamoa shartnomalarida ko‘zda tutish.

11.2. O‘zbekiston Respublikasi Soliq kodeksining 377, 378-moddalarida belgilangan imtiyozlarni inobatga olgan holda ijtimoiy kafolatlar va kompensatsiyalar ro‘yxati jamoa shartnomalarida kengaytirilishi mumkin.

11.3. Taraflar xo‘jalik yurituvchi subyektning moliyaviy holatini hisobga olgan holda Aloqa, axborotlashtirish, telekommunikatsiya va raqamli texnologiyalari sohasidagi mavjud ijtimoiy obyektlar (sog‘lomlashtirish oromgohlari, profilaktoriylar, dam olish uylari va h.k.)ni saqlab qolish va ularni rivojlantirib borish maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar.

XII. MADANIY-MA’RIFIY, JISMONIY TARBIYA – SOG‘LOMLASHTIRISH VA SPORT ISHLARI

Taraflar quyidagilarni Tarmoq jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari orqali amalga zarur deb hisoblaydilar:

12.1. Xodimlarning ma‘naviy ehtiyojlarini qanoatlantirish uchun shart-sharoitlarni yaratish sohasidagi ishlarni yaxshilash.

Jismoniy tarbiya va sportni yanada rivojlantirish hamda ommaviylikini oshirish maqsadida soha korxonasi va tashkilotlarida sport jihozlarning moddiy-texnik bazasini muntazam mustahkamlab borish.

12.2. Jamoalar o‘rtasida madaniyat va sportni rivojlantirishga sarflanadigan mablag‘lar miqdorini oshirib borish;

12.3. Sog‘lomlashtirish oromgohlarini estetik jihatdan bezatish, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, mavsumga o‘z vaqtida tayyorlash, bolalar xavfsizligini ta‘minlash bo‘yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqish;

12.4. Ish beruvchilarga xodimlar va ularning oila a‘zolarini har yili madaniy dam olishi va sog‘lomlashtirilishini tashkillashtirishni tavsiya etish;

12.5. Alohida “Ma‘naviyat va ma‘rifat” xonasini jihozlash va uni zarur stendlar, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining asarlari, mustaqillik yillarida chop etilgan adabiyotlar, shuningdek, plakatlar va texnik vositalar bilan ta‘minlash hamda uning ishlashi uchun sharoitlar yaratish.

12.6. 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.

12.7. Xodimlarning bo‘sh vaqtlarini sarmazmun 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 fozidan kam bo‘lmasligi kerak);

12.8. Kasaba uyushmasiga xodimlar va ularning oila a‘zolari bilan madaniy-ma‘rifiy, jismoniy tarbiya, sog‘lomlashtirish, sport hamda dam olish ishlarini tashkil etish uchun, tegishli ish beruvchining balansida turgan yoki ijraga olgan xonalar, bino va inshootlar, bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari hamda boshqa dam olish maskanlarini bepul foydalanish uchun berish.

12.9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining qo‘shimcha dam olish kunlarini belgilash to‘g‘risidagi Farmonlariga asosan, “Ichki turizm haftaligi” hamda “Ichki turizm kunlari”ni, “Oilaviy sayohat ta‘tili”ni tashkil etish va o‘tkazish;

Xodimlarga mehnat qonunchiligiga muvofiq ular uchun qulay bo‘lgan vaqtda sayohat qilish va dam olish uchun ta‘tilning foydalanilmay qolgan qismi hisobidan dam olish kunlari (otgul) berish;

12.10. Har yili tegishli kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan birgalikda, xo‘jalik yurituvchi subyektning mablag‘lari hisobidan sovg‘alar bilan ta‘minlangan holda xodimlarning bolalari uchun yangi yil tomoshalariga borishni tashkil qilish;

12.11. O‘zbekiston Respublikasining “Jismoniy tarbiya va sport to‘g‘risida”gi Qonuniga binoan xodimlar va ularning oila a‘zolari o‘rtasida sog‘lom turmush tarzini targ‘ibot qilish maqsadida quyidagilar ish beruvchi mablag‘i hisobidan amalga oshiriladi:

12.11.1. Jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullanish uchun yetarli moddiy va boshqa sharoitlar yaratib beriladi (maxsus sport maydonchalari yoki xonalarini ajratish) hamda mehnat jamoasida “xodimlar gimnastikasi” va “sport daqiqalari” joriy etiladi.

12.11.2. Sog‘lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida alohida shtat birligi joriy etish yoki faoliyat yuritayotgan xodimga “Sport targ‘ibotchisi” qo‘shimcha vazifasini yuklash va ustama to‘lab berish.

12.11.3. Ish vaqtidan so‘ng tanlangan kunlarda (haftada kamida bir marta) rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya hamda sport mashg‘ulotlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shug‘ullanishini tashkil qilish.

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 zimmalariga 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. Tegishli Ish beruvchilar va kasaba uyushmasi organlari Tarmoq kelishuvlari, 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 ota-onasidan biriga (vasiysiga) haftasiga 35 soatlik ish vaqti davomiyligi belgilanadi. Mehnatga haq to'lash har kungi to'liq ish davomiyligida ishlaydigan xodimlar uchun belgilangan miqdorda amalga oshiriladi.

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

- Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarning bola 3 yoshga to'lguniga qadar uni parvarishlash ta'tilida bo'lgan vaqti mehnat stajiga qo'shiladi va keyingi haq to'lanadigan har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradi.

- Ikki yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylikda beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanadi.

Ikki yoshga to'lmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga ko'ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo'shib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko'chirilishi, shu jumladan jamlangan holda ko'chirilishi mumkin.

Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash ta'tilida bo'lmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi.

13.4. Ish beruvchilar:

13.4.1. Ish o'rnini qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo'lgan kasblarga o'qitishni ta'minlash;

13.4.2. Ayollarga malaka oshirish va qo'shimcha ma'lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

- 13.4.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo‘shatib olinayotgan ayollarga vaqtinchalik ish o‘rinlari yaratib berish;
- 13.4.4. Tashkilotda mehnati vaqtinchalik foydalanilmaydigan ayollar uchun kasanachilikni tashkil etish;
- 13.4.5. Ishlab chiqarish hajmining kamayganligi sababli malakali ayol kadrlar bilan ta‘minlangan ishlab chiqarish bo‘linmalarini qisqartirish o‘rniga to‘liqsiz ish vaqti rejimiga o‘tkazish;
- 13.4.6. Tashkilot (tizim birligi) rekonstruksiya so‘ng ishga tushganda unda ishga joylashtirish uchun qayta o‘qitilgan va ilgari mazkur Tashkilotda mehnat qilgan ayollarga afzalliklar berish;
- 13.4.7. Qaramog‘idagi 2 yoshdan 3 yoshgacha bo‘lgan bolani parvarishlash ta‘tilida bo‘lgan ota-onadan biriga (vasiyga) har oyda moddiy yordam ko‘rsatib borish va uning aniq miqdorini jamoa shartnomasida belgilash;
- 13.4.8. O‘n ikki yoshgacha farzandi bo‘lgan ota-onasidan biriga (vasiysi)ning iltimosiga ko‘ra, oyda ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman to‘lanadigan dam olish kuni berish;
- 13.4.9. “2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko‘maklashish majburiyatni o‘z zimmalariga oladilar.
- 13.5. Taraflar O‘zbekiston Respublikasining “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonunida ko‘zda 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 Tashkilotning 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. Xotin-qizlar va erkaklar ish haqi o‘rtasida genderga asoslangan farqli holatlarni o‘rganish va bunday holatlar aniqlanganda, ularni tizimli bartaraf etish choralarini ko‘rish (BJK 46 bandi).
- 13.5.5. Vazirlik tizimidagi korxonalar va tashkilotlarda gender tenglikni ta‘minlash holatini tahlil qilish va gender tenglikni ta‘minlash bo‘yicha manzilli strategiyalarni ishlab chiqish va tasdiqlash (BJK 125 bandi).
- 13.6. Tarmoq kelishuvlari va jamoa shartnomalarida tegishli ish beruvchilar kasaba uyushmasi qo‘mitalari bilan kelishgan holda yana qo‘shimcha imtiyozlarni joriy etishi mumkin.

XIV. YO'SHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

14.1. Aloqa, axborotlashtirish va telekommunikatsiya texnologiyalari sohasini rivojlantirishda yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoyalash masalasi yechimini topish maqsadida tomonlar Tarmoq kelishuvlari va jamoa shartnomalarida quyidagilarni keng yoritishga kelishib oldilar:

- Xalqaro 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 o'rtasida kasb mahorati bo'yicha tanlovlar o'tkazish;

- soha tizimiga kiruvchi oliy va kasb-hunar ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ish bilan ta'minlashga har tomonlama ko'maklashish;

- ishga joylashgan yosh mutaxassislarni ish joylarida qo'nimligini ta'minlash;

- yosh oila a'zolari bo'lgan xodimlarga har tomonlama yordam ko'rsatish;

- yoshlarni qonunchilikda va boshqa me'yoriy hujjatlarda belgilangan huquqlarini himoya qilish va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini qo'llab-quvvatlash.

Qonun hujjatlariga binoan va mazkur 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.

14.2. Ish beruvchilar va tegishli kasaba uyushmasi organlari Jamoa kelishuvlari va shartnomalarida O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida Yoshlar uchun ko'zda tutilgan barcha kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmlariga oladilar.

14.2.1. Ish haftasining quyidagi davomiyligi belgilanadi:

- 16 (o'n olti) yoshdan kichik bo'lgan o'smirlar uchun – 24 (yigirma to'rt) soatdan ortiq emas;

- 16 (o'n olti) yoshdan 18 (o'n sakkiz) yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun – 36 (o'ttiz olti) soatdan ortiq emas;

14.2.2. Soha o'quv muassasalarini bitirgandan so'ng mutaxassisligi bo'yicha ishga yuborilgan yosh mutaxassislarga xo'jalik yurituvchi subyekt tomonidan O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1 (bir) barobaridan kam bo'lmagan miqdorda bir marotabalik to'lovni amalga oshirish. Uning aniq miqdori jamoa shartnomalarida belgilanadi.

14.2.3. Yosh oilalarga uzoq muddat foydalaniladigan tovarlarni xarid qilish va uy-joylarini ta'mirlashga foizsiz ssudalar berish.

14.2.4. O'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalari talabalariga amaliyot o'tash davrida hamda o'qishni tugatib ishga joylashganida kasaba uyushma budjeti hisobidan belgilangan tartibda bir marotabalik moddiy yordam ko'rsatish.

14.2.5. 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.

14.2.6. 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.

14.2.7. 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 tadbirlarini amalga oshirish.

14.2.8. 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 yaratish.

14.2.9. 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 qo'shimcha kafolatlar berilishi mumkin.

14.3. 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-intihon 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.

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

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.

XV. ILMIIY ISH VA ILMIIY KADRLARNI TAYYORLASH

Taraflar ilmiy-tadqiqot ishlarida hamda yosh ilmiy xodimlarni tayyorlashda o'z hissasini qo'shib kelayotgan ilmiy xodimlarning ishtirokini, shuningdek soha xo'jalik yurituvchi subyektlarida ilmiy-tadqiqot ishlarini amalga oshiradigan rahbar va mutaxassislarning ijodiy faolligini rivojlantirish, ilmiy xodimlar salohiyatidan samarali foydalanish maqsadida Tarif kelishuvlari, jamoa shartnomalarida quyidagilarni taqdim etish tartibi va miqdorini belgilash nazarda tutishga kelishib oldilar:

15.1. Ilmiy-tadqiqot ishlarini bajarishda xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida qo'shimcha haq, ustama to'lovlarni va boshqa to'lovlarni nazarda tutish.

15.2. Yosh mutaxassislar va ilmiy kadrlarni tayyorlashda hamda Toshkent axborot texnologiyalari universiteti talabalarining diplom ishlari bilan ishlaydigan xodimlarni mukofotlash, rag'batlantirish va taqdirlash tartibini belgilash;

15.3. Sohadagi xo'jalik yurituvchi subyektlar tomonidan rahbar va mutaxassislarga ilmiy-tadqiqot ishlarini amalga oshirishlari uchun zarur sharoitlar yaratish;

15.4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahakamasining "Ilm-fan va ta'lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo'shimcha haq to'lash tartibi to'g'risida" 2019-yil 24-dekabrda qarori bilan tasdiqlangan "Ilmiy darajaga ega xodimlarga qo'shimcha haq to'lash tartibi to'g'risida nizom" asosida amalga oshiriladi;

15.5. Mehnat faoliyatini yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan birga olib borayotgan shaxslarga asosiy ish joyida o'rtacha ish haqi va lavozimi saqlangan holda quyidagi muddatlarga ijodiy ta'tillar beriladi:

falsafa doktori (Doctor of Philosophy (PhD)) ilmiy darajasini olishga doir dissertatsiyani yakunlash uchun hamda darsliklar va o'quv-uslubiy qo'llanmalar qo'lyozmalarining mualliflariga – uch oygacha;

fan doktori (Doctor of Science (DSc)) ilmiy darajasini olishga doir doktorlik dissertatsiyani yakunlash uchun – olti oygacha.

Mualliflar jamoalari tomonidan darsliklar va o'quv-uslubiy qo'llanmalarini yozish chog'ida mualliflar jamoasi a'zolaridan biriga mualliflar guruhining barcha a'zolari

imzolagan yozma arizaga muvofiq ijodiy ta'vil beriladi. Mualliflar ta'vilni o'zaro taqsimlashga ham haqli.

Ilmiy daraja olishga da'vogarlariga, shuningdek darsliklarning yoki o'quv-uslubiy qo'llanmalarining mualliflariga navbatdagi yillik mehnat ta'tillari ular ijodiy ta'tillardan foydalanganligidan qat'i nazar, beriladi.

XIV. YAKKA TARTIBDAGI MEHNAT NIZOLARI

16.1. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnat nizolari va kelishmovchiliklar qonun hujjatlarida hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan tartibda hal qilinadi.

16.2. Taraflar xo'jalik yurituvchi subyektlar (tarkibiy bo'linmalari)da ish beruvchilar va kasaba uyushmasi qo'mitasining teng sonli vakillaridan iborat bo'lgan yakka tartibdagi mehnat nizolari bo'yicha komissiyalarni belgilangan tartibda tuzish maqsadga muvofiq deb kelishib oldilar.

16.3. Mehnat nizolari bo'yicha komissiya mehnat to'g'risidagi qonunchilikni, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni, mehnat shartnomasini qo'llash masalalariga doir yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi organ bo'lib, bundan bevosita sud tomonidan ko'riladigan nizolar mustasno.

Tashkilotlarning tarkibiy bo'linmalarida tuzilgan mehnat nizolari bo'yicha komissiyalarning vakolatlari ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra tasdiqlanadigan tegishli nizomda yoki boshqa ichki hujjatda belgilanadi.

16.4. 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 mhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi .

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

XVII. KASABA UYUSHMASI QO'MITASI VA KASABA UYUSHMASI FAOLLARINING HUQUQIY KAFOLATLARINI TA'MINLASH

17.1. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi o'zaro munosabatlarida ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o'zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillariga hamda O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni va boshqa qonun hujjatlariga amal qiladilar.

17.2. Ish beruvchilar (mansabdor shaxslar) O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar hamda Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasi hamda uning tizimidagi boshlang'ich tashkilotlarning huquqlariga rioya qiladilar, ularning faoliyatiga har tomonlama ko'maklashadilar va qo'llab-quvvatlaydilar.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi maqomi, mehnatga haq to'lash, tibbiy va transport ta'minoti shartlari bo'yicha korxonalar, tashkilot, muassasa va xo'jalik

yurituvchi subyektlarining birinchi o‘rinbosari yoki o‘rinbosariga tenglashtiriladi.

17.3. Kasaba uyushmasi qo‘mitalarining asosiy ishidan ozod etilgan xodimlari (rais, rais o‘rinbosari, hisobchi va boshqa xodimlar) doimiy ishlovchi xodimlar bilan bir qatorda xo‘jalik yurituvchi subyektlar mehnat jamoasining a‘zolari hisoblanadilar. Aloqa, axborotlashtirish, telekommunikatsiya va raqamli texnologiyalari sohasidagi xo‘jalik yurituvchi subyektlarda amalda bo‘lgan jamoa shartnomalarida belgilangan barcha imtiyozlardan teng huquqli va to‘liq foydalanadilar.

17.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitalarining asosiy ishidan ozod etilgan xodimlarini mukofotlash va yillik ish yakunlariga ko‘ra taqdirlash xo‘jalik yurituvchi subyekt mablag‘lari hisobidan belgilangan shartlarda quyidagicha amalga oshiriladi:

- kasaba uyushmasi qo‘mitalari raislari uchun — xo‘jalik yurituvchi subyektlarning rahbarlari darajasida;

- kasaba uyushmasi qo‘mitasining boshqa xodimlari uchun — xo‘jalik yurituvchi subyektlarning xodimlari darajasida.

17.5. Kasaba uyushmasi qo‘mitalariga saylangan va asosiy ishidan ozod etilgan qo‘mita shtat birligidagi xodimlarning tarmoqdagi hamda mazkur xo‘jalik yurituvchi subyektdagi umumiy va uzluksiz ish staji saqlanadi.

17.6. Kasaba uyushmasi qo‘mitalari va mehnat nizolari hamda ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar a‘zolari, mehnat muhofazasi bo‘yicha vakil etilgan va asosiy ishidan ozod qilinmagan xodimlarga intizomiy jazo choralarini qo‘llash, ularni boshqa ishga o‘tkazish, ish beruvchining tashabbusi bilan ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni normalariga muvofiq amalga oshiriladi.

17.7. Saylab qo‘yiladigan kasaba uyushmasi qo‘mitalari raislari (a‘zolari) asosiy ishidan ozod etilmagan holda (jamoatchilik asosida) kasaba uyushmasi ishlarini bajarishi uchun vaqt ajratish, shuningdek ularga ustama haq to‘lash tartibi va miqdori xo‘jalik yurituvchi subyektlar mablag‘i hisobidan amalga oshirilishi jamoa shartnomasida nazarda tutiladi.

17.8. Xalqaro mehnat tashkilotining “Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida”gi 135-Konvensiyasiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mehnatkashlar vakillari deb e‘tirof etiladi:

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

17.9. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan mehnatkashlar vakillariga jamoatchilik ishlarini bajarish uchun har haftada ikki soatdan bo‘sh vaqt beriladi, bunda kasaba uyushmalariga oid majburiyatlarni bajarish vaqti ish haftasi soatlari sonining 30 foizdan kam bo‘lmasligi kerak va bu davr uchun ularga o‘rtacha ish haqi saqlab qolinadi.

17.10. Asosiy ishidan ozod qilinmagan xodimlar vakillarining yuqori kasaba uyushmasi tashkilotlari tomonidan tashkil etilayotgan yig'inishlar, o'quvlar, madaniy-ma'rifiy va sport yo'nalishidagi tadbirlarda ishtirok etishlari bilan bog'liq qisqa muddatli xizmat safari xarajatlarini (borish va kelish, sutkalik xarajatlar, mehmonxonada yashash va h.k.) xo'jalik yurituvchi subyektlar mablag'i hisobidan amalga oshirish tartibi jamoa shartnomalarida belgilab olinadi.

17.11. Tarmoq jamoa kelishuvlari va shartnomalarida mehnatkashlar vakillariga yanada kengroq imtiyozlar joriy etilishi mumkin.

XVIII. 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 quyidagilarni 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'zmasa, 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 uskunalar, 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 uskunalar, 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.

18.4. Vaxta usulida ishlash xodimlarning doimiy yashash joyiga kunlik qaytishini ta'minlash imkoni bo'lmagan taqdirda, ularning doimiy yashash joyidan tashqarida mehnat jarayonini amalga oshirishning alohida shaklidir.

Vaxta obyektida ishlarni bajarish vaqtini va smenalar o'rtasida dam olish vaqtini o'z ichiga oluvchi umumiy davrdir.

Vaxtaning davomiyligi bir oydan oshmasligi kerak.

Alohida hollarda ayrim obyektlarda vaxtaning davomiyligi uch oyga qadar uzaytirilishi mumkin.

18.5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga asosan vaxta usulida ishlovchi shaxslarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari belgilangan muddatlar hamda miqdorlari jamoa shartnomasida ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi.

XIX. JAMOA KELISHUVINING BAJARILISHI USTIDAN NAZORAT

19.1. Taraflar quyidagilar maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar:

19.1.1. Jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarining bajarilishini nazorat qilish bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan tartibda ikki tomonlama ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalarini tuzish hamda faoliyatini olib borish uchun zarur shart-sharoitlar yaratib berish (BJK 127 bandi).

Jamoa shartnomalarida tartibi va aniq miqdorini ko'rsatgan holda faoliyat natijalariga ko'ra ularni moddiy rag'batlantirish mumkin.

19.1.2. Tarmoq jamoa kelishuvlari, Yagona jamoa shartnomasi va jamoa shartnomalarining bajarilishini kalendar yil davomida ikki marotaba (yarim yillik va yil yakunlari bo'yicha) tekshirish, mavjud muammolarni aniqlash hamda bartaraf etish choralari ko'rish maqsadida Vazirlik (Hay'ati), shuningdek, "O'zbekiston pochta" AJ, "O'zbektelekom" AK va O'zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi Ijroiya qo'mitasining qo'shma majlislarida ko'rib chiqish (BJK 132 bandi).

19.1.3. Kalendar yil davomida kamida ikki marta (yarim yillik va yillik yakunlar bo'yicha) xo'jalik yurituvchi subyektlarda tuzilgan ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tomonidan jamoa shartnomalarining bajarilishini tekshirish va natijalarini jamoa shartnomasi taraflari vakillarining mehnat jamoasi umumiy yig'ilishida (konferensiyada) hisobot berishini ta'minlash.

19.1.4. Mazkur Jamoa kelishuvida belgilangan majburiyatlarni yanada samarali amalga oshirish maqsadida har yili qo'shma tadbirlar rejasini ishlab chiqish (BJK 132 bandi).

19.2. Jamoa kelishuvlari va shartnomalari amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o'zgartish va qo'shimchalar qo'shimcha kelishuv ko'rinishida bo'lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtiriladi va mazkur Jamoa kelishuvining ajralmas qismi hisoblanadi.

XX. JAMOA KELISHUVINI BAJARILMAGANLIGI YOKI BUZILGANLIGI UCHUN JAVOBGARLIK

Jamoa Kelishuvi majburiyatlarini bajarmaganlik yoki buzganlikda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda intizomiy yoki boshqa javobgarlikka tortiladilar.

**O'zbekiston Respublikasi
Raqamli texnologiyalar
vaziri**



Sh. Shermatov

**O'zbekiston axborot texnologiyalari
va ommaviy kommunikatsiya
xodimlari kasaba uyushmasi
Respublika kengashi raisi**



A. Ishanxodjayev

2026-yil "1" fevral

