ТАСДИҚЛАЙМАН”

Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Тошкент шаҳар бирлашган қўмитаси раиси

М.Халбаева

“5” январь 2026 йил

Юнусобод тумани 26-сонли Болалар мусиқа ва санъат мактаби ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида
2026-2028 йиллар учун тузилган жамоа шартномаси лойиҳаси бўйича

ЭКСПЕРТ ХУЛОСА

I.ЭКСПЕРТЛАРНИНГ ЭЪТИРОЗ ВА ТАКЛИФЛАРИ:

I.1.Ҳуқуқий масалалар бўйича эксперт:

«Нуқсонлар бартараф этилди» : Н.А.Меликулов

I.2.Меҳнат муҳофазаси бўйича эксперт:

«Нуқсонлар бартараф этилди» : М.Ж.Исоқова

I.3.Молиявий масалалар бўйича эксперт:

«Нуқсонлар бартараф этилди» : Ш.А.Каримова

I.4.Ижтимоий ҳимоя масалалари бўйича эксперт:

«Нуқсонлар бартараф этилди» : Б.Юлдашев

II.ЯКУНИЙ ХУЛОСА:

Ушбу жамоа шартномаси Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши тавсиялари асосида ишлаб чиқилган бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси, **Ўзбекистон маданият вазирлиги ҳамда Ўзбекистон маданият, спорт ва туризм ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида тузилган Тармоқ жамоа келишуви** талабларига мос келади.

Меҳнат жамоасининг умумий конференциясида муҳокама этишга тавсия этилади.
Жамоа шартномаси тасдиқлангандан сўнг нусхаси эксперт комиссиясига рўйҳатга олиш учун тақдим этилади.

Комиссия котиби : **М.Ж.Исоқова**

Mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida
ma’qullangan
2026yil «__05__»yanvar.
Bayon № 2-1/2

26-son Bolalar musiqa va san’at maktabining

2026-2028 yillar uchun

JAMOA ShARTNOMASI

Mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi qaroriga binoan jamoa shartnomasiga imzo chekdilar:

Ish beruvchi

Sotvoldiyeva Diana Ramilevna
(F.I.O.)

2026 yil «05» yanvar

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi

Rogosyan Karina Rafaelevna
(F.I.O.)

2026 yil «05» yanvar

Jamoa shartnomasi ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyaning quyidagi a’zolari ishtirokida imzolandi:

Ish beruvchi vakillari

1. Maxmudova G.B.
2. Mamedova T.F.
3. Chaduneli N.S.

Xodimlar vakillari

1. Muxitdinova Z.M.
2. Zemskova L.G.
3. Xadjayeva M.Yu.

O‘zbekiston madaniyat, sport va turizm xodimlari kasaba uyushmasi Toshkent shahar birlashgan qo‘mitasi tomonidan ro‘yhatdan o‘tkazildi.
2026 yil «19» mart 25-raqam

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1 Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda «**Shartnoma**»)_**Yunusobod tumani 26-sonli Bolalar musiqa va san’at maktabi**_ (keyingi o‘rinlarda **“Tashkilot”** deb nomlanadi) yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, «Aholi bandligi to‘g‘risida», «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida», «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida», «Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida», «Ta’lim to‘g‘risida»gi Qonunlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federatsiyasi va O‘zbekiston Ish beruvchilar Konfederatsiyasi o‘rtasida tuzilgan Bosh jamoa kelishuv, **O‘zbekiston madaniyat, sport va turizm xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi hamda O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi o‘rtasida tuzilgan Tarmoq jamoa kelishuvi** va boshqa huquqiy va me’yoriy hujjatlarga asoslanib ish beruvchi va xodimlarning huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish masalalaridagi hamkorligi to‘g‘risida tuzilgan.

Quyidagilar mazkur Shartnomaning taraflari deb hisoblanadi:

ish beruvchi 26_son Bolalar musiqa va san’at maktabi direktori Sotvoldiyeva Diana Ramilevna timsolida.

Keyingi o‘rinlarda **«Ish beruvchi»** deb nomlanadi.

xodimlar tomonidan Kasaba uyushma qo‘mitasi raisi Pogosyan Karina Rafaelevna timsolida.

Keyingi o‘rinlarda **«Kasaba uyushmasi qo‘mitasi»** deb nomlanadi.

1.2 Shartnoma 2026 yil imzolangan kundan kuchga kiradi va 2028 yil 31 dekabr kunigacha amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi shartnoma tuzguncha yoki amaldagi Shartnomani o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

1.3 Mazkur **Shartnoma Ish beruvchiga** va **Tashkilotning** mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan barcha xodimlariga, shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan hamda o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

Mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan hollarda uning ayrim qoidalari quyidagilarga nisbatan ham tatbiq etiladi:

- xodimning oila a’zolariga;
- pensiyaga chiqishi munosabati bilan mehnat munosabatlari bekor qilingan shaxslarga;
- **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** shtatdagi xodimlariga;
- mazkur **Tashkilotda** mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatligining boshqa xil shikastlanishi tufayli zarar yetgan sobiq xodimlarga;
- mehnatda mayib bo‘lish, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘iga shikast yetishi sababli vafot etgan xodim qaramog‘ida bo‘lgan va zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga;
- kasaba uyushmasi a’zolariga (kasaba uyushmasi byudjeti hisobidan beriladigan qo‘shimcha imtiyozlar qismida).

1.4 Shartnomaga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish taraflarning o‘zaro kelishuviga asosan Mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

1.5 Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar mazmuniga qilingan ishoralarning barchasida ularning mazkur **Shartnomani** tuzish chog‘idagi tahriri nazarda

tutilgan.

1.6 Ish beruvchi barcha xodimlarni, shu jumladan, ishga yangi qabul qilingan xodimlarni jamoa shartnomasi, boshqa lokal hujjatlar bilan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan muddatlarda imzo qo'ydirib tanishtirish, jamoa shartnomasi mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferensiyalar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq nashrlari va hokazolar orqali) ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

II. ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYAT

2.1 Taraflar mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi xodimlar farovonligining negizi ekanligini e'tirof etadilar.

2.2 "Yangi O'zbekistonni 2022-2026 yillarda rivojlantirish strategiyasi"ga hamda "O'zbekiston-2030" strategiyasiga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda **Tashkilot** sha'niga putur yetkazish qaltisliklarini oldini olish buyicha chora-tadbirlar amalga oshirilishiga taraflar har tomonlama ko'maklashish majburiyatini oladi.

2.3 Tashkilot faoliyatini yaxshilash maqsadida **Ish beruvchi:**

a) **Tashkilot** muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga, mehnat madaniyati va intizomi ko'tarilishiga erishish, xodimlarning kasb mahoratini oshirish, tarif stavkalari va ishbay baholarning amaldagilariga nisbatan pasayishiga yo'l qo'ymaslik;

b) mehnat unumdorligini yuksaltirish, ilg'or tajribani o'zlashtirish, fan va texnika yutuqlarini amaliyotga joriy etish uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish;

v) **Tashkilotning** o'zida, zarur hollarda esa ta'lim muassasalarida xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish (Kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirishning shakllari hamda bunday o'quvlarni tashkil etish shartlari, tartibi, zarur kasblar va mutaxassisliklar ro'yxati tegishli **Nizomda** belgilab qo'yiladi *(2-ilova))*;

g) jamoa shartnomasini tuzishga, uning bajarilishi ustidan nazoratni yo'lga qo'yishga, shuningdek O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarida, **Tashkilotning** ta'sis hujjatlarida hamda mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan boshqa masalalarga oid ma'lumotlarni **Kasaba uyushmasi qo'mitasiga** taqdim etib borish;

d) belgilab qo'yilgan mehnat tartibi doirasida **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan hamkorlik qilish, o'zaro takliflar va talablarni o'z vaqtida ko'rib chiqish, mehnat nizolarini muzokara yo'li bilan hal etish;

ye) **Tashkilotning** inson resurslari bilan ishlashga mas'ul tarkibiy tuzilmalarining rahbar va xodimlarini har 3 yilda kamida bir marta mehnat munosabatlarini tashkil etish bo'yicha malakasini oshirib borish;

j) **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** vakillarini **Tashkilotning** boshqaruv organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalar tarkibiga kiritish;

z) barcha bo'g'in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliksiz qo'yish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

2.4 Kasaba uyushmasi qo'mitasi:

a) ijtimoiy-mehnat munosabatlariga oid masalalarni, shuningdek ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko'rish;

b) **Tashkilotning** boshqaruv organlariga (hay'at va h.k.) saylangan, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalari tarkibiga kiritilgan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** vakillari **Tashkilot** hamda xodimlar manfaati yo'lida samarali faoliyat ko'rsatishini ta'minlash;

v) kasaba uyushmalari faoliyatiga xos uslublar yordamida, shu jumladan, xodimlar o'rtasida mehnat musobaqalarini rivojlantirish, mehnat unumdorligini yuksaltirish, **Ish beruvchi** bilan birgalikda ilg'orlarni rag'batlantirish tizimlarini o'rnatish orqali **Tashkilotning** barqaror faoliyat

ko‘rsatishiga ko‘maklashish;

g) mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, **Tashkilotni** boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va **Tashkilotning** moliyaviy imkoniyatlarini e’tiborga olgan holda jamoa shartnomasiga qo‘shimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to‘liq va sifatli bajarishlariga ko‘maklashuvchi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja hamda dasturlarini qabul qilish kabi masalalar yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish bo‘yicha takliflarni **Ish beruvchiga** kiritib borish;

d) xodimlarning ratsionalizatorlik va ixtirochilik ishlarida ishtirok etishlariga ko‘maklashish;

ye) mamlakatni modernizatsiyalash va yangilash, demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini qurish borasidagi ustuvor dasturlar ijrosida **Tashkilotning** ishtirokini monitoring qilish ishlarida ishtirok etish;

j) elektr energiyasi va yoqilg‘i-energetika resurslarini tejash bo‘yicha eng yaxshi boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkiloti tarmoq ko‘rik-tanlovida ishtirok etish;

z) tarmoq ko‘rik-tanlovlarida ishtirok etish tashabbusi bilan chiqish;

i) **Ish beruvchi** tomonidan mehnat to‘g‘risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarga rioya etishlishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

k) **Tashkilotda** O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 21 dekabrdagi “Odam savdosiga qarshi kurashish va munosib mehnat tamoyillarini keng joriy etishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-210-son Farmoni va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 10 maydagi “O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 349-sonli qaroriga to‘liq rioya etilishiga ko‘maklashish;

l) ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to‘g‘risidagi ish beruvchining taqdimnomasini hamda kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilinadigan lokal hujjatlar bo‘yicha ish beruvchi tomonidan kiritilgan murojaatlarni o‘z vaqtida ko‘rib chiqish;

m) ish beruvchining mehnat sharoitlarining o‘zgarishi, shuningdek xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish to‘g‘risidagi axborotini ko‘rib chiqish va ish beruvchiga ushbu choralarning oqibatlarini yumshatish bo‘yicha takliflar kiritish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

2.5 Xodimlar:

a) o‘z mehnat vazifalarini halol va og‘ishmay bajarish, mehnat intizomiga rioya qilish, **Ish beruvchining** qonuniy farmoyishlari va buyruqlarini o‘z vaqtida va sifatli ijro etish;

b) ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirishga, mahsulot (ishlar, xizmatlar) sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi o‘sishiga, resurslar iqtisod qilinishiga ko‘maklashish, o‘z hamkasblarining ishlab chiqarishdagi ilg‘or tajribasidan foydalanish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladilar.

III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI.

3.1 Xodim va **Ish beruvchi** o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ular tomonidan tuziladigan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

3.2 Ishga qabul qilingan shaxslar Kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishtiruv suhbatidan o‘tkaziladi hamda ularga kasaba uyushmasi haqida ma’lumot beriladi. Agar xodim kasaba uyushmasiga a’zo bo‘lishni xohlasa, a’zolikka kirish to‘g‘risida yozma ariza olinadi.

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

3.3.1. O‘zbekiston Respublikasida belgilab qo‘yilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoriga teng ish haqi o‘rnatilgan shaxslarga;

3.3.2. oilasida yagona boquvchi bo‘lgan shaxslarga;

3.3.3. “Ayollar daftari”, “Yoshlar daftari” va “Temir daftar”da ro‘yxatda turgan xodimlarga;

3.3.4. nogiron farzandi bor shaxslarga;

3.3.5. qaramog'ida ijtimoiy ahamiyatga molik kasallikka chalingan oila a'zosi bo'lgan xodimlarga;

3.4 Ish beruvchi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o'zgartirishlar kiritish ishlarini qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksi"da muqarrar ravishda ro'yxatdan o'tkazilishini ta'minlaydi.

3.5 Mutaxassisligiga, malakasiga, kasbiga va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar to'la-to'kis ish bilan ta'minlanadilar.

3.6 Mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida, shuningdek mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda 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.

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

3.7.1 betob oila a'zosini parvarishlash zaruriyati;

3.7.2 ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

3.7.3 nogironligi bo'lgan oila a'zosini parvarishlash zaruriyati (surunkali kasalliklari kuchaygan davrda);

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda mehnatga haq to'lash dastlabki ikki hafta davomida avvalgi ish joyidagi miqdorda, keyinchalik esa - bajarilayotgan ishiga muvofiq amalga oshiriladi.

Bunday o'tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

3.8 Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan boshqa ishga uning roziligisiz, **Ish beruvchining** tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazishga yo'l qo'yiladi.

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

3.8.1. ishlab chiqarish hajmining kutilmagan darajada oshishi;

3.8.2. boshqa tashkilot bilan autsorsing shartnomasini qayta tuzish davrida;

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni boshqa ishga o'tkazish davrlari bir kalendar yil davomida jami 60 kalendar kundan oshishi mumkin emas.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrda xodimning mehnatiga haq to'lash bajarayotgan ishiga qarab, biroq avvalgi o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda amalga oshiriladi.

3.9 Mehnat shartnomasini **Ish beruvchining** tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina **Kasaba uyushmasi qo'mitasining** oldindan rozligini olib amalga oshiriladi (O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasi Kasaba uyushma qo'mitasida O'zbekiston kasaba uyushma Federatsiyasi Ijroiya qo'mitasining 2023 yil 23 maydagi 9-5sonli qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushma qo'mitasi, organida ish beruvchining taqdimnomasini ko'rib chiqish tartibi" (yangi tahriri) asosida ko'rib chiqiladi.

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

3.10 Biror bir infeksiya bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan, 14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi (uning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

3.11. 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'lmasa) ish beruvchi uni ishga qo'ymaslikka haqli.

3.12. Ish beruvchi kamida ikki oy oldin **Kasaba uyushmasi qo'mitasiga** xodimlar ommaviy ravishda ishdan bo'shatilishi mumkinligi haqida axborot taqdim etadi va ishdan bo'shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o'tkazadi.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi ish beruvchining xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatilish haqidagi qarorini olti oygacha bo'lgan muddatga to'xtatib turish to'g'risidagi taklifni mahalliy davlat hokimiyati organlariga ko'rib chiqish uchun kiritish huquqiga ega.

3.13. Ish beruvchi xodimlar soni (shtatlar) qisqartirilishi munosabati bilan bo'shatib olinayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta o'qitish ishlarini tashkil etish majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

3.14. Xodimlar soni qisqartirilayotganda (shu jumladan, sun'iy intellekt texnologiyalari joriy etilishi natijasida qisqartirilayotganda) qisqartirish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan quyidagi choralar nazarda tutiladi:

a) o'rindoshlikni, vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini cheklash, bir necha kasbda ishlashni taqiqlash, fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha bajariladigan ishlarni jamoaning o'ziga berish;

b) qisqartirish to'g'risidagi ogohlantirish amal qilayotgan davrda xodimning o'z xohishi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishini tomonlar kelishuviga binoan ogohlantirish muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya to'lash bilan amalga oshirish. Bunday holatda mehnat shartnomasini bekor qilish asosi o'zgarmaydi;

v) bo'shatib olinayotgan xodimlarning malakasini o'zgartirish va boshqa kasbga o'rgatish uchun Aholi bandligiga ko'maklashish Markazi bilan shartnoma tuzish va qayta o'qitish va qayta tayyorlash ishlarini amalga oshirish;

g) xodimlar soni qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to'g'risida ogohlantirish olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida o'ziga qulay vaqtda boshqa ish qidirishi uchun haftada _2_ kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish.

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

a) pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlik (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh);

b) farzandi oliy o'quv yurtida to'lov-kontrakt asosida tahsil olayotgan xodimlar;

v) 16 yoshga to'lmagan nogiron farzandi bor xodimlar;

g) **Tashkilotga Ish beruvchining** taklifiga binoan ishga joylashgan shaxslar;

d) muddatli harbiy xizmatdagi harbiy xizmatchilarning xotinlari;

ye) yangi qurilgan uylar uchun ipoteka kreditini to'layotgan 30 yoshgacha bo'lgan xodimlar;

j) yakka yolg'iz, farzandi yo'q ayollar;

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

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

3.17. Kasaba uyushmasi qo'mitasi Tashkilotda bandlikni ta'minlash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni hal qilishda ishtirok etish huquqiga ega. *(O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 27-moddasi).*

3.18. Ish beruvchi "Yashil ishlab chiqarish" tamoyillarini joriy etish jarayonida energiya tejamkorligi texnologiyalariga o'tishda ish o'rinlari qisqartirilishiga yo'l qo'ymaslik choralarini ko'radi.

3.19. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi Tashkilot xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, qishloq xo'jaligidagi turli ishlar, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilishga jalb qilmaydi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

4.1. Tashkilotda xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik (olti kunlik) ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

4.2. Kundalik ishning davomiyligi quyidagilardan oshmasligi kerak:

a) normal ish vaqti belgilangan xodimlar uchun:

olti kunlik ish haftasida - yetti soatdan;

besh kunlik ish haftasida - sakkiz soatdan;

b) o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 416-moddasida belgilangan muddatdan;

v) nogironligi bo'lgan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 427-moddasi ikkinchi qismida belgilangan muddatdan.

4.3. Qisqartirilgan ish vaqti shuningdek quyidagilarga ham o'rnatiladi:

a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga — haftasiga 1 soatdan ko'p bo'lmagan muddatga;

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

a) ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

b) profilaktik davolanish zaruriyati;

v) ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar tufayli xodimlar sonini qisqartirish o'rniga;

g) betob oila a'zosini parvarish qilish zaruriyati.

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

4.6. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqida ogohlantirilgan xodimlarga qonunchilikda nazarda tutilgan hollarga qo'shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan **Ish beruvchi** tomonidan (ish haqi to'liq miqdorda saqlab qolingan holda) qisqartirilgan ish kuni yoki ish haftasi o'rnatiladi (xodimning aybli xatti-harakatlari uchun mehnat shartnomasi bekor qilingan hollar bundan mustasno).

4.7. Barcha xodimlar uchun, agar belgilangan har kungi ish (smena) davomiyligining kamida yarmi tungi vaqtga to'g'ri kelsa, tungi vaqtdagi ishning davomiyligi bir soatga qisqartiriladi. Bunda

ish haftasining davomiyligi tegishli ravishda qisqartiriladi va qisqartirilgan vaqt keyinchalik ishlab berilmaydi.

4.8. Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli qo'llanilganda ish vaqti jamlab hisobga olinishi rejimida band bo'lgan xodimlarga har oyda to'lanadigan ish haqi miqdori tenglashtirilishi kafolatlanadi (hisobga olinadigan davr yakunlari bo'yicha to'g'rilab qo'yish sharti bilan). Bunda hisobga olinadigan davr mobaynida ish soatlarining normal miqdoridan ko'p ishlaganlik uchun ish vaqtidan tashqari ishlar uchun o'rnatilgan baholarga binoan ortiqcha ishlagan vaqtga mutanosib haq to'lanadi yoki xodimning xohishiga ko'ra dam olish kuni beriladi.

4.9. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan davrlardan tashqari, xodimga dam olish uchun emas, balki quyidagi maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

4.9.1. kasaba uyushmalarining saylab qo'yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

4.9.2. davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

4.9.3. kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta'lim, madaniy-ma'rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;

4.9.4. yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo'llanmalar olish;

4.9.5. kasaba uyushmasining ustavida belgilab qo'yilgan (Qo'mita, Rayosat, Ijroiya qo'mita, Plenum yig'ilishlari, davra suhbatlari, seminarlar, konferensiyalar va boshqa) tadbirlarda ishtirok etish;

4.9.6. umumta'lim maktablarida o'tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etish;

4.9.7. xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish uchun sud va boshqa idoralarda bo'lish;

4.9.8. ishga kelish chog'ida yuz bergan tabiiy ofat, baxtsiz hodisa, avariya va boshqa ko'ngilsiz hodisalar sababli ishga yetib kela olmaslik.

4.10. Xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan quyidagi qo'shimcha tanaffuslar beriladi:

a) chanqoqni qondirish uchun;

b) tabiiy ehtiyojlarni qondirish uchun;

v) dori vositalarini qabul qilish uchun;

g) xodimlar gimnastikasi uchun;

4.11. Olti kunlik ish haftasi qo'llanilganda **Tashkilotda** dam olish kuni yakshanba hisoblanadi.

4.12. Tashkilotning keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarni bajarish zarur bo'lgan taqdirda xodimlarni dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etish ularning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi.[1]

Umuman tashkilotning yoki uning alohida tarkibiy bo'linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarning ro'yxati quyidagilarni o'z ichiga olgan:

a) yuqori turuvchi tashkilotning, shuningdek davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining o'z

[1] Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодкор ходимларини, профессионал спортчиларни, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахсларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

vakolatlari doirasida bergan kechiktirib bo'lmaydigan topshiriqlarini bajarish;

4.13. Ish kech (soat 22.00 dan keyin) boshlangan yoki tamom bo'lgan hollarda **Ish beruvchi** xodimlarni ishga olib kelish va olib ketish majburiyatini oladi va navbatchi transport vositasi bilan ta'minlaydi.

4.14. Har yilgi asosiy (uzaytirilgan) mehnat ta'tili (qonun hujjatlariga binoan asosiy uzaytirilgan ta'tillar o'rnatilgan xodimlardan tashqari) barcha xodimlar uchun 21 kalendar kundan iborat etib belgilanadi.

4.15. Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.[2]

Bunda, ushbu bandning birinchi qismida nazarda tutilgan yillik qo'shimcha mehnat ta'tillari huquqini beruvchi bir tashkilot yoki tarmoqdagi ish stajiga boshqa ish beruvchida yoki boshqa tarmoqdagi ish staji kiradi.

4.16. Madaniyat vazirligi tizimidagi o'quv muassasalarda faoliyat ko'rsatayotgan pedagog xodimlar O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2023 yil 26 iyundagi 263-sonli "Pedagog xodimlar uchun yillik uzaytirilgan mehnat tatili davomiyligi meyorlarini belgilash chora-tadbirlari to'g'risida" gi qaror asosida amalga oshiriladi.

4.17. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida nazarda tutilgan vaqt davrlaridan tashqari, yillik asosiy ta'til huquqini beruvchi ish stajiga va bir tashkilot yoki tarmoqdagi har yilgi asosiy mehnat ta'tilini va bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik ish staji uchun qo'shimcha ta'til olish huquqini beruvchi ish staji jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) ilgari vaqtincha boshqa ish beruvchiga bir kalendar yildan kam muddatga xizmat safariga yuborilgan xodim bilan mehnat shartnomasi tiklanganda, agar unga vaqtincha boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilgan tashkilotda ta'til berilmagan bo'lsa;

b) ushbu Shartnomaga muvofiq taqdim etilgan ijtimoiy ta'tillar vaqti;

4.18. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda, olti oy o'tguniga qadar xodimning xohishiga ko'ra quyidagilarga har yilgi mehnat ta'tili beriladi:

a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;

b) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

v) turmush o'rtog'ining mehnat ta'tili bilan bir vaqtda;

g) **Tashkilotga Ish beruvchining** taklifiga binoan ishga joylashtirilgan shaxslarga;

4.19. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha riavishda 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;

d) **Tashkilotga Ish beruvchining** taklifiga binoan ishga joylashtirilgan shaxslarga;

4.20. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega:

a) xodimning sanatoriy yoki dam olish uyiga puli to'langan yo'llanmasi mavjud bo'lsa;

b) yaqin qarindoshlari vafot etgan taqdirda;

v) xodimning o'zi yoki uning farzandlarining to'y marosimlari paytida;

g) turar joyni ta'mirlash bilan bog'liq holda;

---

d) yangi turar joyga ko'chib o'tish munosabati bilan;

4.21. Ta'til uchun haq to'lash ta'til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi. Bunda ta'tilning barcha kunlari uchun, shu jumladan yakshanba kunlar uchun ham o'rtacha ish haqi to'lanishi ta'minlanadi.

4.22. Mehnat shartnomasini bekor qilish chog'ida (bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) uchun bekor qilingan hollar mustasno) foydalanilmagan har yilgi mehnat ta'tillari keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida berilishi lozim.

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

a) yaqin qarindoshi vafot etganda – 3 ish kuni;

b) xodim yoki farzandlarining to'y marosimini o'tkazishda – 3 ish kuni;

v) tabiiy ofatlar yuz berganda – 3 ish kuni;

g) yangi turar joyga ko'chib o'tishda – 1 ish kuni;

d) farzandi 1-sinfga borganda - 1 ish kuni;

ye) farzand tug'ilishi munosabati bilan uning otasiga – 2 ish kuni;

j) virus infeksiyasidan emlangan kuni;

z) respublikamizning tarixiy obidalari, yodgorliklari, qadamjorlariga ziyoratga va sayohatlarga yuborilganda – 3 ish kuni;

Yaqin qarindoshlar deb xodimning ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari, o'g'il va qizlari, turmush o'rtog'i, shuningdek turmush o'rtog'ining ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari hisoblanadilar.

4.24. Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berilishi mumkin, uning muddati xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi, lekin u **ish haqi saqlanmaydigan oxirgi ta'til berilgan kundan e'tiboran kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.**

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.

4.25. Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko'ra unga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berishi shart:

a) pandemiya bilan bog'liq karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda;

b) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda;

v) avariya holatini bartaraf etish uchun xonadonida ta'mirlash ishlari olib borilishi munosabati bilan;

4.26. Xodimning yozma arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmaydigan ta'til berilishi mumkin bo'lib, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi, lekin u ish haqi saqlanmaydigan oxirgi ta'til berilgan kundan e'tiboran kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.

Agar qonunchilikda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilgan davrda va butun aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoxud normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda xodimning yozma arizasiga ko'ra ish haqi saqlanmaydigan ta'tilning uzluksiz yoki jamlangan davomiyligi ko'paytirilishi, biroq ko'pi bilan olti oygacha ko'paytirilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasida ko'rsatilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan ish haqi saqlanmagan ta'til har yili 14 kalendar kungacha quyidagi hollarda majburiy tartibda beriladi:

a) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

b) 30 yoshgacha bo'lgan yosh oilalar a'zolariga;

v) ishlayotgan pensionerlarga;

g) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda;

d) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;

V. MEHNATGA HAQ TO'LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI.

5.1. Tashkilotda mehnatga haq to'lashning tarifli tizimidan foydalaniladi.

5.2. O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida Qaror qabul qilinsa **Tashkilotning** tarif setkasi ham qayta ko'rib chiqilishi lozim.

5.3. Kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hamda mehnat sharoitlarini hisobga olgan holda ish haqi to'lanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazorati o'rnatiladi. **Tashkilotda** eng past lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi (tarif koeffitsienti - kamida 1,000) bo'yicha tarifikatsiya qilinishi ta'minlanadi.

5.4. Tashkilot bo'yicha o'rtacha ish haqi O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini bir yarim baravaridan kam bo'lmagan miqdorga yetkaziladi. Bunda ish haqining asosiy (bazaviy) qismi 50 foizdan kam bo'lmaydi.

5.5. Ish haqini to'lash muddatlari:

- oyning birinchi yarmi uchun avans to'lovi - joriy oyning **15dan-17chi** sanasigacha;
- oyning ikkinchi yarmi uchun - keyingi oyning **1dan-3chi** sanasigacha.

Haq to'lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to'g'ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to'lanadi.

Har bir xodim tegishli davrda unga to'lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingan pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to'lanadigan umumiy pul summasi to'g'risida yozma shaklda xabardor qilinadi.

5.6. Xodimning roziligi bilan ish xaqining bir qismi uning plastik kartochkasiga o'tkazib beriladi, bunday o'tkazma miqdori to'lanadigan summaning 50 foizidan oshmaydi.

5.7. Ish vaqtidan tashqari ish uchun Mehnat kodeksiga 11.11.2025 yildagi «O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida»gi O'RQ-1095-son Qonun bilan tuzatishlarga asosan haq to'lanadi.

Ularga asosan:

- MK 190-moddasi 1-qismidagi «va yiliga bir yuz yigirma soatdan» degan so'zlar chiqarib tashlandi. Tegishincha, tuzatishlar kuchga kirgan paytdan e'tiboran ish vaqtidan tashqari ishning eng ko'p davomiyligi **surunkasiga ikki kun davomida 4 soat bilan, mehnat sharoitlari noqulay bo'lgan ishlarda esa - kuniga 2 soat bilan** cheklanadi;
- 262-moddaning 1-qismiga ko'ra **ish vaqtidan tashqari ishning birinchi 2 soati uchun har bir soat uchun kamida bir yarim hissa, keyingi har bir soat uchun esa kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi.**

5.8. Dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun ikki hissa miqdorida haq to'lanadi. (MK 263-moddasi)

Ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilingan ichki hujjatda, mehnat shartnomasida dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun qo'shimcha to'lovlarning **yuqoriroq miqdorlari** nazarda tutilishi mumkin.

Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Dam olish kunidagi yoki

ishlanmaydigan bayram kunidagi ish boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilingan taqdirda, bunday ish uchun haq to'lash kamida bir hissa miqdorida amalga oshiriladi, dam olish kuni uchun esa haq to'lanmaydi.

5.9. Tungi vaqtdagi ish uchun 1,5 miqdorida haq to'lanadi. Tungi vaqtdagi ish uchun oshirilgan miqdorda haq to'lash tarif stavkalariga (maoshlarga) kiritilmaydi.

5.10. Mehnat normalarini ishlab chiqish ish beruvchi tomonidan mehnatning aniq tashkiliy-texnologik sharoitlarida xodimlarning mehnat vazifalarini bajarishi uchun mehnat sarflarini tahlil etish asosida amalga oshiriladi.

Mehnat normalarini joriy etish, almashtirish va qayta ko'rib chiqish **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi.

Mehnat normalarining joriy etilishi, almashtirilishi va qayta ko'rib chiqilishi to'g'risida xodim ular joriy etiladigan, almashtiriladigan, qayta ko'rib chiqiladigan kundan kamida ikki oy oldin ogohlantirilgan bo'lishi kerak.

5.11. Vaqtinchalik normalarning amal qilish muddati **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan kelishilgan holda uzaytirilishi mumkin.

5.12. Turizm ob'ektlarida madaniy dasturlarni tashkil etgan havaskorlik jamoalari a'zolarini rag'batlantirish (gonorar) berish, belgilangan tartibda xizmat ko'rsatishdan tushgan mablag'lari hisobidan mukofot va rag'batlantirish, moddiy yordam ajratish. (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 25-dekabrdagi "Aholiga madaniy xizmat ko'rsatish darajasini yanada oshirish chora-tadbirlari to'g'risida" PQ-406-son qarori 7-bandi hamda O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirining 2024-yil 28-maydagi 286-son buyrug'i)

5.13. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 280, 281, 286-moddalarining tegishli qismlarida nazarda tutilgan kafolatli to'lovlar, kafolatli qo'shimcha to'lovlar, kompensatsiya to'lovlaridan tashqari mazkur **Shartnoma** bilan belgilangan boshqa kafolatli to'lovlarni, kafolatli qo'shimcha to'lovlarni, kompensatsiya to'lovlarini ham to'lashi shart.

5.14. Ish beruvchi quyidagi kafolatli qo'shimcha to'lovlarni amalga oshirishi shart:

a) ish beruvchiga va xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra bekor turib qolish chog'ida bunday bekor turib qolish davom etgan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan, tarif stavkasining (maoshining) uchdan ikki qismini to'lashi;

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 281-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatli qo'shimcha to'lovlardan tashqari ish beruvchi xodimlarga ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatli qo'shimcha to'lovlarni amalga oshirishi shart.

5.15. Xizmat safariga yuborilgan taqdirda ish beruvchi xodimga quyidagilarni qoplashi shart:

yo'lkira xarajatlari;

turar joy ijarasi xarajatlari;

doimiy yashash joyidan tashqarida yashash bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlar (sutkalik);

xodim tomonidan ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.[3]

Bunda:

a) yo'l hujjatlari mavjud bo'lmaganda xizmat safari yo'lkirasiga haq to'lash har bir kilometrga bazaviy hisoblash miqdorining 0,1 foizi miqdorida amalga oshiriladi;

b) kundalik xarajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdorining 0,35 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda belgilanadi;

v) mehmonxona xarajatlarining bir kunlik qoplash miqdori bazaviy hisoblash miqdoriniig ikki

[3] Бюджет ташкилотлари, давлат мақсадли жамғармалари, бюджет тизими бюджетларидан маблағ ажратиладиган белгиланган тартибда ташкил этилган бошқа жамғармалар, устав фондида (устав капиталида) давлат улуши 50 фоиз ва ундан ортиқ бўлган юридик шахслар учун хизмат сафарлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли Қарори билан тасдиқланган "Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом" билан тартибга солинади.

barobaridan oshmasligi lozim;

g) turar joyda yashaganligi bo'yicha xarajatlarni tasdiqlovchi hujjatlar mavjud bo'lmagan hollarda har bir sutka uchun belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining **bir barobari** miqdorida qoplanadi.

5.16. O'zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun to'lanadigan kompensatsiyalar (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2015 yil 19 noyabrda 2730-son bilan ro'yxatga olingan O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirining 2015 yil 19 oktyabrdagi 92-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 Nizom"ga binoan amalga oshiriladi.

Ish beruvchi xodimga xizmat safari vaqti uchun uning o'rtacha ish haqi saqlab qolinishini kafolatlaydi.

5.17. Mehnatni tashkil etishning progressiv shakllarini qo'llash, ish sifatini oshirish, kasb mahoratini yuksaltirish ishlaridan jamoaning va alohida xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan kelishgan holda ijodiy ustama haqlarni o'rnatishi mumkin:

- yuqori kasb mahorati uchun, mehnatdagi yuqori yutuqlari uchun;
- respublika hududlarida va xorijiy davlatlarda gastrol konsert-tomosha tadbirlarida qatnashish;
- «ustoz-shogird» an'analarini davom ettirish.

5.18. Ish beruvchining yo'llanmasi bilan kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish va stajirovkadan o'tishga yuborilgan xodimlarga yashash joyidan tashqarida yashaganlik uchun kompensatsiya (sutkalik) to'lovi belgilanadi.

5.19. Xodimlarni mukofotlash Tashkilot xodimlariga mukofot to'lovlari to'g'risidagi Nizom asosida amalga oshiriladi. (**17-ilova**).

5.20. Xodimlarga bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun qo'shimcha haq to'lash miqdori mehnat shartnomasi tomonlarining kelishuvi bo'yicha belgilanadi, lekin qo'shib berilayotgan lavozimdagi maosh (tarif stavkasi)ning **50%** dan kam bo'lmasligi kerak. (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 18 oktyabrdagi 297-sonli Qarori bilan tasdiqlangan "O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risidagi nizom" qoidalari bajariladi).

5.21. Xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlashga, ular malakasini oshirishga, shuningdek o'quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga (asosiy ishidan ozod etilib yoki ozod etilmasdan) jalb etilgan yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislar mehnatiga haq to'lash **4-ilovaga** binoan amalga oshiriladi.

5.22. Tashkilotda amaliyot o'tuvchi kasbiy ta'lim tashkilotlari o'quvchilarining mehnatiga haq to'lash O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024 yil 28 dekabrdagi 900-sonli Qarori bilan tasdiqlangan "Kasbiy ta'lim tashkilotlari o'quvchilarining ishlab chiqarish amaliyotini tashkil etish tartibi to'g'risidagi Nizom"ga va **2-ilovaga** binoan amalga oshiriladi.

5.23. Xalqaro mehnat tashkilotining "Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash to'g'risida"gi 100-sonli Konvensiyasiga binoan erkaklar va ayollar tomonidan turli sharoitlarda, turli ko'nikma va malaka bilan, turli ko'rinishdagi, javobgarligi bir-biriga bog'liq bo'lmagan, lekin bir xil qiymatga ega bo'lgan ishlar teng miqdorda rag'batlantiriladi (**6-ilova**).

5.24. Avtotransport haydovchilari mehnatiga haq to'lash O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2019 yil 23 yanvarda 3130-son bilan ro'yxatdan o'tkazilgan "Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to'lashning umumiy shartlari to'g'risidagi nizom"ga muvofiq

amalga oshiriladi.

VI. MEHNAT INTIZOMI

6.1. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy bo'linmalar to'g'risidagi nizomlar, mansab yo'riqnomalari, odob-axloq qoidalari, **Tashkilot** Nizomi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan ta'minlanishini va nazorat qilinishini taraflar o'z zimmasiga oladilar.

Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar bilan xodimlarni tanishtirish **Ish beruvchining** majburiyati hisoblanadi. Intizom qoidalari bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarning buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo'llanilishi mumkin emas.

6.2. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi:

6.2.1. xodimlarni ishdagi muvaffaqiyatlari uchun tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etishni;

6.2.2. xodimlarni mehnatdagi yutuqlari uchun hamda yubiley sanalarida (50, 55, 60, 65, 70 yoshga to'lganda):

pul mukofotlari bilan;

tashakkur e'lon qilish bilan;

qimmatbaho sovg'alar bilan;

sayohatlarga yuborish bilan;

Tashkilotning sanatoriy-profilaktoriysiga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi hududida hamda chet elda joylashgan sanatoriylar va dam olish uylariga yo'llanmalar taqdim etish yo'li bilan rag'batlantirishni o'z zimmasiga oladi.

6.3. Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodimlar tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o'z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko'maklashib boradi.

6.4. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalariga, o'rnatilgan mehnat rejimiga, mehnat intizomiga va dress-kodga rioya qilishlari shart.

6.5. Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi.

VII. MEHNAT ShARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

7.1. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o'rnini qonunchilikda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir.

Bunda **Ish beruvchining** xodim oldidagi shartnomaviy javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam bo'lmasligi, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan yuqori bo'lmasligi kerak.

7.2. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasida nazarda tutilgan hollarga qo'shimcha ravishda yana quyidagi hollarda **Xodimga** to'liq olinmagan ish haqini qoplashi shart:

a) kafolatli to'lovlar va qo'shimcha to'lovlar, kompensatsiya tarzidagi qo'shimcha to'lovlar va ustama to'lovlar, rag'batlantirish tarzidagi qo'shimcha to'lovlar va ustama to'lovlar hamda mukofotlardan qonunga xilof ravishda to'liq yoki qisman mahrum qilinish;

b) faoliyatning eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI)ni noqonuniy ravishda kamaytirilishi;

7.3. Xodimning sog'lig'iga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan **Ish beruvchi** tomonidan bir yo'la to'lanadigan nafaqa miqdori jabrlangan **Xodimning** o'rtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan bir yillik ish haqidan kam bo'lmasligi kerak.

7.4. Mehnatda mayib bo'lganlik yoki kasb kasalligi tufayli boquvchi vafot etganligi munosabati bilan **Ish beruvchi** tomonidan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori marhumning o'rtacha yillik ish haqining olti baravaridan kam bo'lmasligi kerak.

7.5. 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 kunni 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 10 foizi miqdorida belgilanadi.

Mazkur pulli kompensatsiyani to'lash majburiyati ish beruvchining oylik ish haqini yoki xodimga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlarni to'lashning kechiktirilishida aybi bor-yo'qligidan qat'i nazar yuzaga keladi.

7.6. Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta'minlamaganligi uchun to'liq moddiy javobgar bo'ladi. To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati **3-ilovada** keltirilgan[4].

VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIENASI

Ish beruvchining majburiyatlari:

8.1. O'zbekiston-2030 strategiyasining "Suv resurslarini tejash va atrof-muhitni muhofaza qilish" yo'nalishi doirasida, "yashil iqtisodiyot"ga o'tishda "yashil" ish o'rinlarini yaratish loyihalarini amalga oshiradi.

8.2. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha har yili 4 mln. so'm, shundan:

- maxsus kiyim bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun 2 mln. so'm;

- gigiena vositalari (tarmoq normativ hujjatlariga yoki jamoa shartnomasiga muvofiq) uchun 2 ming (mln.) so'm mablag' ajratilishini ta'minlaydi.

Barcha rejalashtirilgan va ajratishga kelishilgan mablag'lar miqdori jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oshirib borilishiga mutanosib ravishda oshirib boriladi.

8.3. Mehnat muhofazasi bo'yicha bitim har yiliga tuziladi (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog'lomlashtirish chora-tadbirlari rejasi va sarf-xarajatlar smetasiga kiritadi) va **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan kelishgan holda jamoa shartnomasiga ilova qilinadi *(_____-ilova)*.

8.4. Mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo'lgan mablag'larni qonunchilikda, mazkur **Shartnomada,** shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa ichki normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda xodimlarni chiqimdor qilmagan holda ajratadi. Shu bilan bir qatorda, alohida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha fondni tashkil qiladi hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi.

8.5. Xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta'minlashi shart. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar qonunchilik hujjatlarida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalariga oid texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarda belgilanadi. Har

---

[4] Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирининг:

20.07.2023 йил 61-2023/Б-сон буйруғи билан тасдиқланган "Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ўзи билан ёзма шартномалар тузилиши мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган лавозимлар ва ишларнинг намунавий рўйхати" (АВ томонидан 21.08.2023 йил 3452-сон билан рўйхатга олинган) асосида ишлаб чиқилган.

15.05.2023 йил 11-2023/Б-сон буйруғи билан тасдиқланган "Ходим билан тўлиқ якка тартибдаги моддий жавобгарлик ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартнома тузиш бўйича тавсиялар" (АВ томонидан 14.06.2023 йил 3443-сон билан рўйхатга олинган) асосида ишлаб чиқилган.

bir ish joyiga moslab mehnat sharoiti bo'yicha me'yoriy talablarni ishlab chiqish majburiyatini zimmasiga oladi.

8.6. Xodimlarning mehnat sharoiti shuningdek, mehnat jarayoni o'zgarishi, mehnat sharoitiga bo'lgan talablarning ortishi (o'zgarishi) munosabati bilan, xodimlar hayoti va sog'lig'ini muhofaza qilish va ularning doimiy mehnat qobiliyatlarini saqlab qolish maqsadida, belgilangan mehnat sharoitlariga muntazam ravishda zarur o'zgartirishlar kiritib boradi.

8.7. Har bir xodimni ish joyidagi mehnat sharoitlariga qo'yiladigan me'yoriy talablar shuningdek, bu sharoitlarning haqiqiy ahvoli, xususan, ishlab chiqarish muhiti, mehnat va dam olish tartiblari, imtiyozlar va kompensatsiya to'lovlari, shaxsiy va jamoaviy himoya vositalariga bo'lgan talablarga qanday amal qilinayotganligi to'g'risida xabardor qilib boriladi.

8.8. Xodimlarining soni ellik nafar va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimini joriy etadi. Ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda yo'l harakati xavfsizligi xizmati ham tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Shuningdek, mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshirilishini tashkil etishi mumkin.

8.9. O'tgan yildagi ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasalliklari holatini yilning birinchi fevraligacha tahlil qilib chiqadi, mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda sanitariya-sog'lomlashtirish tadbirlarining bajarilishiga yakun yasaydi.

8.10. Mehnat muhofazasi xonalari uchun jihozlar, ishlarni avtomatlashtiruvchi texnika vositalari, mehnat muhofazasi burchaklari, o'qitish uchun zarur bo'lgan texnik vositalar, o'quv-ko'rgazmali qurollar, targ'ibot-tashviqot vositalari, plakatlar va boshqa anjomlarni sotib oladi hamda ularning doimiy saqlanishini ta'minlaydi.

8.11. Tashkilotni kuz - qish mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog'liq barcha tadbirlarni 25 avgust (1 oktyabr)gacha bajarilishini ta'minlaydi hamda sanitariya-maishiy binolarining uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlanishini ta'minlaydi (ta'mirlanishi, rekonstruksiya qilinishi yoki yangi qurilishi lozim bo'lgan bino yoki xonalar, bo'linmalar bo'yicha aniq ko'rsatib beriladi).

8.12. Xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan sug'urta qiladi, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazadi.

8.13. Xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini ularni chiqimdor qilmagan holda tashkil qiladi.

8.14. Tashkilot hududini hamisha saranjom-sarishta holda saqlash, yurish, o'tish yo'laklarini va joylarini talab etiladigan oraliq o'lchamlari aniq belgilangan bo'lishi hamda ularga qat'iy amal qilinishi Tashkilotning ichki transportidan foydalanishda ularning xavfsizligini ta'minlash choralarini ko'radi.

8.15. Mansabdor shaxslar va injener-texnik xodimlar tomonidan mehnat muhofazasi, texnologik intizom qoidalari talabiga, rejali-ogohlantiruvchi ta'mirlash ishlari, ventilyatsiya va aspiratsiya jihozlarining uzluksiz ishlash jadvallariga qat'iy amal qilinishini ta'minlaydi. Mehnat xavfsizligini ta'minlash nuqtai nazaridan asbob-uskunalarning tegishli joylari, issiq yoki sovuq suv, bug' va gaz quvurlarining o'z vaqtida me'yoriy hujjatlar talablarida belgilangan ranglarga bo'yalishini ta'minlaydi.

8.16. Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqdan o'tishini, o'qitishni, qayta tayyorlashni, malakasini oshirishni va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etadi. Mehnat muhofazasi bo'yicha har bir kasb va ish turi bo'yicha ishlab

chiqilgan yo‘riqnomalarga asosan o‘z vaqtida xodimlarni yo‘l-yo‘riqdan o‘tkazilishini ta’minlaydi va doimiy nazorat qiladi. Ishga yangi kirayotgan barcha xodimlar, boshqa ishga o‘tkazilayotgan shuningdek, qayta ishga olingan xodimlar uchun ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riq berishni amalga oshirishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullari hamda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam ko‘rsatishga oid o‘quvni tashkil etishi shart.

8.17. O‘z aybisiz mehnatni muhofaza qilish sohasida o‘quvdan hamda bilim va ko‘nikmalari tekshiruvdan o‘tmagan yoki majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tmagan xodim ishdan chetlashtirilgan hollarda yoxud, agar xodimga ish beruvchi tomonidan shaxsiy va (yoki) jamoaviy himoya vositalari berilmagan, shuningdek agar xodim ish beruvchi tomonidan unga nisbatan xizmat tekshiruvi o‘tkazilishi munosabati bilan ishdan chetlashtirilgan bo‘lsa, ishdan chetlashtirilgan davr uchun xodimning o‘rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi.

8.18. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025 yil 24 dekabrdagi 819-sonli qarorining 4-ilovasiga ko‘ra, ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil faoliyatini yo‘lga qo‘yish uchun o‘z majburiyatlarini bajaradi.

8.19. Mehnat muhofazasi bo‘yicha saylangan vakillarning o‘qishini ular saylangandan so‘ng bir oy ichida kasaba uyushma qo‘mitasi ishtirokida tashkil qiladi.Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakil etilgan shaxsga o‘z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqt ajratadi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo‘yicha o‘rtacha oylik ish haqini saqlab qoladi.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash borasida jonbozlik ko‘rsatgan vakillarni ma’naviy va moddiy jihatdan rag‘batlantiradi xamda har chorak yakuniga ko‘ra mukofotlaydi.

8.20. Binolar, inshootlar, asbob-uskunalardan foydalanishda, ishlarni bajarish va xizmatlar ko‘rsatishda xodimlarning xavfsizligini ta’minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

8.21. Xodim ishlab chiqarishga bog‘liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo‘qotganda o‘rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida to‘lovni amalga oshiradi.

8.22. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlarning o‘z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi, shuningdek kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi hamda hisobga olinishini ta’minlaydi.

Fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo‘yicha ishlar bajaruvchi (xizmatlar ko‘rsatuvchi) shaxslarga nisbatan ham ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar hamda sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi, kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi va hisobga olinishini ta’minlaydi.

8.23. Mehnatni muhofaza qilish normativ talablariga muvofiq bo‘lgan mehnat xavfsizligini va shart-sharoitlarini shuningdek, mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini yaratishi va uning ishlashini ta’minlaydi.

MMQ tizimi doirasida ish beruvchi xavfni identifikatsiya qilish, kasbga oid (kasbiy) xavf-xatarlarni baholash va boshqarishni tashkil etadi.

8.24. Tegishli kasaba uyushmasi organlarining, xodimlar tomonidan saylangan boshqa vakillarning mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning aniqlangan qoidabuzarliklari haqidagi ko‘rsatmalari hamda taqdimnomalarini o‘z vaqtida ko‘rib chiqishi, aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish bo‘yicha ko‘rilgan choralar va ularning ijrosi to‘g‘risida mazkur organlar hamda vakillarga xabar qiladi.

8.25. Ayrim toifadagi xodimlarning (o‘rindoshlar, yakka tartibdagi tadbirkorlarda yollanib ishlaydigan shaxslar, uy ishchilari va masofadan turib ishlaydigan xodimlar, kasanachilar, shuningdek vaxta usulida ishlaydigan shaxslar va boshqalar) ish joylarini mehnat xavfsizligi va gigienasi talablariga muvofiq tashkil qiladi.

8.26. Xodimning hayotiga xavf soluvchi hollarda karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilganda “Covid-19 pandemiyasi davrida cheklash tadbirlarini qo‘llanishi sharoitida davlat organlari va boshqa tashkilotlar, shuningdek tadbirkorlik sub’ektlarining faoliyatini

tashkil qilish to‘g‘risidagi vaqtinchalik sanitariya qoida va me’yorlarining texnikaviy shartlari” (0372-20-son SanQvaM) bajarilishini ta’minlaydi.

8.27. Kasaba uyushmalarining mehnat havfsizligi va gigienasini ta’minlash borasidagi huquqlari.

Kasaba uyushmalari mehnat xavfsizligi va gigienasi sohasida xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

Kasaba uyushmalari, shuningdek xodimlarning o‘zi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etgan shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

- tashkilotlarning rahbarlaridan va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi to‘g‘risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborot olish;
- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish;
- xodimlarning hayoti va sog‘lig‘iga xavf tug‘ilgan hollarda ishlarni to‘xtatib turish, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risida ish beruvchiga takliflar kiritish;
- mehnatni muhofaza qilish holatini o‘rganish, ish beruvchilarning jamoa shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;
- ishlab chiqarish ob’ektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo‘yicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etish, tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi majlislarida ishtirok etish;
- mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;
- mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlarini yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to‘g‘risidagi talablar bilan tegishli organlarga murojaat qilish;
- mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda mayib bo‘lishi yoki sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararning o‘rni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog‘lig‘i va mehnati muhofaza qilinishiga bo‘lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etish;
- mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunchilik, jamoa shartnomalarida va kelishuvlarida nazarda tutilgan majburiyatlar buzilganligi, shuningdek mehnat sharoitlarining o‘zgarishi bilan bog‘liq mehnat nizolarini ko‘rib chiqishda ishtirok etish.

8.28. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan 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;
- mehnatni muhofaza qilish madaniyatini oshirish uchun har yili 28 aprel – Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuniga bag‘ishlangan tadbirlar (har yili turli shiorlar ostida davra suhbati, seminar-trening, eng yaxshi mehnat sharoitlari fotoko‘rgazmasi, sohaga oid ko‘rgazmalar, sog‘lom va xavfsiz mehnat targ‘ibot kompaniyasi, mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etishga oid ko‘rik-tanlov g‘oliblarini taqdirlash, “Mehnatga oid xuquqingizni bilasizmi” mavzusidagi zukkolar o‘yini, baxs-munozara va boshqalar) majmuasini o‘tkazadi. Shuningdek, tadbirlar doirasida, tashkilotda ijtimoiy sheriklikda maqsadli o‘rganishlar va jamoatchilik nazoratini o‘tkazadi, ya’ni mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha nazorat-profilaktika ishlari, xotin-qizlarning mehnat sharoitlari, baxtsiz hodisalar hamda xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishlari, belgilangan zarar to‘lovlari va zarar to‘lovlaridan mavjud bo‘lgan qarzdorlik, xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazilayotgani, ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-

uskunalarning jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish holati monitoringi amalga oshiriladi;

- 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;

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025 yil 24 dekabrdagi 819-sonli qarorining 4-ilovasiga ko'ra, har ___ nafar xodimga (ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlariga, bo'linma va uchastkalarda jamoatchilik nazoratini olib borish ehtiyojiga qarab) bir nafar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil saylab qo'yilishini ta'minlaydi;

- 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 miqdorini __ barobari miqdorida pul mukofoti bilan moddiy rag'batlantirish tartibini o'rnatadi. Sex, bo'linma, uchastka, brigada rahbarlari tomonidan tegishli kasaba uyushma tashkiloti bilan kelishilgan xodimlar nomzodi mehnat jamoasi majlisida muhokama qilingandan so'ng taqdirlashga tavsiya etadi;

- "yashil" iqtisodiyotga o'tishda "yashil" ish o'rinlari yaratish loyihasini amalga oshiradi, bunda atrof-muhitga zararni kamaytirish, yoqilg'i-energetika resurslarini tejash, muqobil energiyadan foydalanishni kengaytirish choralarini ko'radi;

- ish o'rinlarning avtomatlashtirilishi, sun'iy intellekt (AI) imkoniyatlari kengaytirilishi, mehnatning yangi shakllariga o'tishda xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlashda, xizmatlar ko'rsatish sohasida yangi imkoniyatlarni yaratish bo'yicha aniq vazifalarni belgilaydi,

- Xalqaro mehnat tashkilotining:

Xodimlarni ish joyidagi havoning ifloslanishi, shovqin va tebranishlar tufayli yuzaga keladigan kasbiy xavf-xatardan himoya qilish to'g'risidagi 148-sonli;

Mehnat xavfsizligi va gigienasi hamda ishlab chiqarish muhiti to'g'risidagi 155-sonli

Qurilishda mehnat xavfsizligi va gigienasi to'g'risidagi 167-sonli;

Mehnat xavfsizligi va gigienasiga ko'maklashish asoslari to'g'risidagi 187-sonli Konvensiyalari talablariga rioya etadi.

IX. XODIMLARNI KASBGA TAYYoRLASh, QAYTA TAYYoRLASh VA ULARNING MALAKASINI OShIRISh. ISHNI TA'LIM BILAN BIRGA OLIB BORUVChI XODIMLAR UChUN KAFOLATLAR VA KOMPENSATSIYaLAR

9.1. Xodimlarni kasbga tayyorlash deganda xodimlarda nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirishga, shuningdek muayyan sohada kasbiy faoliyatni amalga oshirishga va (yoki) muayyan kasb yoki mutaxassislik bo'yicha ishlarni bajarishga imkon beruvchi ko'nikma hamda malakalarni shakllantirishga yo'naltirilgan o'qitish tushuniladi. Xodimlarni kasbga tayyorlash ish beruvchining yo'llanmasi bo'yicha ixtiyoriy ravishda ta'lim tashkilotlarida amalga oshiriladi.

Xodimlarni qayta tayyorlash deganda xodimlarni texnologiyalarga yoki mehnat jarayoniga nisbatan talablar o'zgarib borayotganligi sababli yangi kasbiy bilimlari, malakalari va ko'nikmalarni egallash maqsadida yoki yangi kasbni egallash uchun o'qitish tushuniladi.

Malaka oshirish deganda xodimning undagi mavjud kasb va mutaxassislik bo'yicha ishlarni bajarishga tayyorligini tavsiflovchi, xodimning kasbiy bilimlari, malakalari va ko'nikmalari darajasini takomillashtirish tushuniladi.

9.2. Oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi ta’lim shakli bo‘yicha (shu jumladan, ikkinchi mutaxassislikka) o‘qiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun o‘rnatilgan tartibda o‘quv ta’tillari beriladi.

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

10.1. Uch yoshga to‘lmagan bolaning **Tashkilotda** ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) haftasiga 36 soatlik ish vaqti davomiyligi belgilanadi.

10.2. Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarning bola ikki 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.

10.3. 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.

10.4. 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.

10.5. Ish beruvchining majburiyatlari:

10.5.1. ish o‘rni qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo‘lgan kasblarga o‘qitishni ta’minlash;

10.5.2. ayollarga malaka oshirish va qo‘shimcha ma’lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

10.5.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo‘shatib olinayotgan ayollarga vaqtinchalik ish o‘rinlari yaratib berish (**Tashkilotda** yuzaga kelayotgan muammolarni hal qilish uchun vaqtinchalik mehnat jamoalarini tashkil etish);

10.5.4. Tashkilot (tizim birligi) rekonstruksiyadan so‘ng ishga tushganda unda ishga joylashtirish uchun qayta o‘qitilgan va ilgari mazkur **Tashkilotda** mehnat qilgan ayollarga afzalliklar berish;

10.5.5. sakkiz yoshgacha farzandi bo‘lgan ota-onasidan biriga (vasiysi)ning iltimosiga ko‘ra, oyda 4 kundan iborat ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman to‘lanadigan dam olish kuni berish;

10.5.6. “2030 yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko‘maklashish.

10.6. 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:

10.6.1. xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash majburiyatlarini **Tashkilotning** va uning tarkibiy bo‘linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

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

10.6.3. xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to‘lashda notenglikni bartaraf etish;

10.6.4. xotin-qizlarning jismoniy faolligini oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish;xotin-qizlar uchun sayohatlar tashkil etish.

10.7. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik, homiladorlik va tug‘ish nafaqalari hamda yangi tug‘ilgan bolani farzandlikka olgan yoki unga vasiy qilib belgilangan xodimga nafaqa har oyning 10 sanasiga qadar to‘lanadi.

10.8. Ish beruvchi va **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Tashkilotda** xodimlarning ish o‘rinlarida turli tazyiq va zo‘ravonliklar, shahvoniy shilqimlik holatlariga yo‘l qo‘ymaslik va fuqarolarning huquq va erkinliklariga qat’iy rioya qilinishini nazorat qilishni o‘z zimmasiga oladi.

10.9. Xodimlar ish o‘rinlarida turli tazyiq va zo‘ravonliklarga yo‘l qo‘ymasliklari va fuqarolarning huquq va erkinliklariga qat’iy rioya qilishlari shart.

XI. YoShLAR UChUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

11.1. Tashkilot ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy-iqtisodiy himoyasini kuchaytirish maqsadida tomonlar quyidagilarga kelishib oldilar:

Xalqaro mehnat tashkilotining “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-sonli va “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini ta’qiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo‘naltirilgan ishlarni olib borish;

yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo‘shimcha chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta’minlashda faol ishtirok etish;

Tashkilotning o‘zida, zarur hollarda esa ta’lim muassasalari va o‘quv kurslarida yosh xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o‘rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

mehnat jarayonida yuqori ko‘rsatkichlarga erishayotgan, kasaba uyushmalarida faol va shijoatli yoshlarni rag‘batlantirish;

yosh xodimlarni madaniy-ma’rifiy tadbirlar, kasb mahorati bo‘yicha tanlovlarda faol ishtirok etishini ta’minlash.

11.2. Ish beruvchining majburiyatlari:

a) o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga, shuningdek professional ta’lim muassasalarini bitiruvchilariga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ko‘shimcha imtiyozlar berish, ularni sog‘lomlashtirish;

b) **Tashkilotda** “Eng faol yosh xodim” stendini tashkil etish.

11.3. Kasaba uyushmasi qo‘mitasining majburiyatlari:

a) yosh xodimlarning mehnat huquqlarini va ijtimoiy kafolatlarini himoya qilish ishlarini yanada mukammallashtirish uchun mavjud huquqiy-normativ bazadan foydalanish;

b) yosh yigit-qizlarni kasaba uyushmalari faoliyatiga jalb etish ishlarini olib borish, jamoat ishida faollik ko‘rsatgan yoshlarni tizimli ravishda ma’naviy (faxriy yorliq, tashakkurnoma, ular to‘g‘risida gazetalarda rag‘batlantiruvchi maqolalar chop etish) va moddiy rag‘batlantirish;

v) o‘quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb etish hamda yoshlarni ishga qabul qilishda ustoz biriktirilishini ta’minlashda ko‘maklashish;

g) ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo‘nimliligini ta’minlash bo‘yicha ish olib borish;

d) har bir yosh mutaxassisni ishga qabul qilinishi bilan hisobga olib, **Tashkilotning** o‘zida, zarur hollarda esa o‘quv kurslarida malaka oshirishini nazorat qilib borish;

ye) **Tashkilotda** yosh xodimlar o‘rtasida madaniy-ma’rifiy, ma’naviy hamda jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini keng miqyosda amalga oshirish orqali ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchning so‘nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg‘otish;

j) "Yoshlar minbari", "Erkin fikr" uslublarining qo'llanilishini joriy etish va unda, yosh xodimlar o'z fikrlarini erkin ifoda etgan holda (ish sharoiti, jamoadagi muhit, jamoa ishiga samara keltiradigan g'oya, rahbar kadrlarning nojo'ya hatti harakatlari, ularning kamsitilishi va h.k. yuzasidan) to'g'ridan-to'g'ri yoki anonim bildirishnomalarni shaffof qutilarga yozma tarzda berib turish ishlarini tashkil etish.

XII. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLIShNING BA'ZI XUSUSIYaTLARI

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

12.2. 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 alohida-alohida amalga oshiriladi.

XIII. QO'SHIMCHA IJTIMOIY SUG'URTA. IJTIMOIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

13.1. 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 erishish majburiyatini o'z zimmasiga oladilar.

13.2. Ish beruvchi vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasini quyidagi miqdorlarda to'lab borish majburiyatini o'z zimmasiga oladi:

13.2.1. Ikkinchi jahon urushi qatnashchilaridan bo'lgan xodimlarga, baynalmilalchi jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramog'ida 16 yoshga to'lmagan uch va undan ortiq farzandi bor xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat natijasida radioaktiv ifloslangan zonadan evakuatsiya qilingan va ko'chirib kelingan xodimlarga (agar ularda qon yaratish organlari (o'tkir leykozlar), qalqonsimon bez (adenomalar, rak) kasalliklari hamda rakni keltirib chiqaruvchi o'simtalar mavjud bo'lsa), yadroviy poligonlar va boshqa radiatsiya-yadroviy ob'ektlarda harbiy xizmatni o'tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga, shuningdek mehnatda mayib bo'lishi yoki kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatga layoqatsiz xodimlarga – ish haqining to'liq miqdorida;

13.2.2. ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatda turuvchi xodimlarga ularning davlat ijtimoiy sug'urtasi badallarini to'lagan davri (umumiy ish staji)ga qarab – ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha;

13.2.3. qolgan hollarda, ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urtasiga badallar to'lab kelinishi muddatiga (umumiy ish stajiga) qarab oylik ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha miqdorda to'lanadi.

13.3. Har yili kuz mavsumida **Ish beruvchi Tashkilotning** xodimlariga qishloq xo'jaligi mahsulotlarini xarid qilish uchun O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 5 baravariga teng keladigan moddiy yordam to'lanishini ta'minlaydi.

13.4. Navbatdagi mehnat ta'tiliga ketayotgan xodimga **Ish beruvchi** tomonidan profilaktik davolanish uchun **bir lavozim maoshi** miqdorida moddiy yordam ko'rsatiladi.

13.5. 11 noyabr – "O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni" bayrami munosabati bilan barcha kasaba uyushmasi a'zolari **Kasaba uyushmasi qo'mitasining** tavsiyasiga ko'ra **Tashkilot** mablag'lari hisobidan taqdirlanadi (rag'batlantiriladi).

13.6. Ish beruvchi:

13.6.1. har yili 1 nafar xodim (shu jumladan kamida 1 nafar kam ta'minlangan xodim) uchun kasaba uyushmasi a'zolik badallari va ijtimoiy sug'urta byudjeti mablag'idan olingan sanatoriy va dam olish uylari yo'llanmalari qiymatini qisman qoplaydi;

13.6.2. qaramog'ida nogiron farzandi bor xodimlarga moddiy yordam ko'rsatadi.

13.11 O'sib kelayotgan yosh avlodga g'amxo'rlik ko'rsatish maqsadida taraflar quyidagi majburiyatlarni oladilar:

13.11.1. har yili xodimlar farzandlariga yangi yil sovg'alarining **Tashkilot** hisobidan topshirilishini tashkil etish;

13.12. Xodimlarning ish haqidan O'zbekiston Respublikasi oliy o'quv yurtlarida ta'lim olishi uchun (o'zining, farzandlarining, shuningdek yigirma olti yoshga to'lmagan erining (xotinining) o'qishi uchun yo'naltiriladigan summalarga soliq solinmasligi bo'yicha yaratilgan imtiyozdan foydalanishi **Ish beruvchi** tomonidan ta'minlanadi. (O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Soliq qo'mitasining qarori, 13.08.2025 yilda ro'yxatdan o'tgan, ro'yxat raqami 2107-2)

13.13. Xodimlarga mamlakatimizda ishlab chiqarilgan uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish va uy-joy qurilishi uchun foizsiz ssudalar beriladi.

13.14. Ish beruvchi Tashkilotning moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, ishlovchi ota-onalarning farzandi tarbiyasiga bo'lgan mas'uliyatini oshirish maqsadida farzandlari xalqaro fan olimpiadalari g'oliblari, sport bo'yicha Respublika va jahon chempionlari bo'lgan xodimlarni moddiy rag'batlantiradi.

13.15. Mazkur **Shartnoma** maqsadlarida har bir oila a'zosiga to'g'ri keladigan bir oylik o'rtacha daromad O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan minimal iste'mol xarajatlari qiymatining **bir baravaridan** oshmagan oilalar kam ta'minlangan oilalar deb hisoblanadi.

Pandemiya va boshqa global xavf-xatarlar davrida yuqumli kasalliklar tufayli joriy qilingan karantin choralari davrida xodimlarga beriladigan imtiyoz va kafolatlar

13.16. Ish beruvchi pandemiya va boshqa global xavf-xatarlar davrida quyidagilarni o'z zimmasiga oladi:

13.16.1. karantinga oid choralar amal qilishi davrida **Ish beruvchi** xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazadi.

Masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o'tish huquqidan birinchi navbatda homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan shaxslar va surunkali kasalliklarga chalingan xodimlar foydalanadi.

Xodimning xohishiga ko'ra va **Ish beruvchining** roziligi bilan xodim vaqtinchalik uyda ishlashi uchun uy mehnati sharotiga o'tkazilishi mumkin.

Uyda ishlash tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq xodim yashash joyi bo'yicha yoki unga yoxud uning oila a'zolariga tegishli bo'lgan boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo'yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatish bo'yicha amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Masofaviy ishga o'tkazish yuzasidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritiladigan o'zgartirishlarda Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan shartlar bilan bir qatorda quyidagilar ko'rsatiladi:

Ish beruvchi va xodim o'rtasida elektron hujjat almashinuvi bo'yicha o'zaro aloqalar tartibi;

xodimning mehnat majburiyatlarini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish tartibi, agar tomonlar tarafidan xodimga tegishli jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish to'g'risidagi kelishuv mavjud bo'lsa;

Ish beruvchi bilan doimiy aloqalarini ta'minlash maqsadida xodimni aloqa vositalari bilan ta'minlash, shu jumladan Internet tarmog'idan foydalanish;

Ish beruvchi tomonidan xodimga berilgan jihozlar va texnikalarning xodimning aybi bilan buzilganda, yetkazilgan zararni xodim tomonidan **Ish beruvchiga** qoplab berish bilan bog'liq shartlar;

xodim o‘z mehnat vazifalarini bajarish uchun shaxsiy jihozlar va/yoki texnika vositalaridan, shuningdek aloqa vositalari, shu jumladan Internet tarmog‘idan foydalangan taqdirda xarajatlarni qoplash tartibi va shartlari;

xodim va **Ish beruvchining** zaruriy mehnat muhofazasi va mehnat sharoitlariga amal qilish bo‘yicha majburiyatlari;

xodimni ishlab chiqarish zaruriyati tug‘ilganda doimiy ish joyiga o‘tkazish shartlari.

13.18.1. pandemiya davrida biror bir virus bilan kasallangan xodimlarning davolanishiga ketadigan xarajatlar **Tashkilot** mablag‘lari hisobidan qoplanadi;

13.18.2. pandemiya sharoitida xodimning oila a’zolaridan kasallanib, davolanayotganlarga **Ish beruvchi** tomonidan unga kasaba uyushmasi qo‘mitasining tavsiyasiga ko‘ra O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga xaq to‘lashning eng kam miqdorini 2 baravari miqdorida bir martalik moddiy yordam ko‘rsatiladi;

13.18.3. pandemiya munosabati bilan kasallik yuqtirgan xodimlarning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi yoki ularning og‘ir ahvolga tushishi va sog‘lig‘i tiklanmaganligi munosabati bilan **Ish beruvchi Tashkilotning** moliyaviy ahvolidan kelib chiqib, moliyaviy jihatdan qo‘llab-quvvatlaydi;

13.18.4. Ish beruvchi yuqumli virus kasalligiga chalingan xodimlarga moddiy yordam ko‘rsatishi, ularning davolanishi va dori-darmonlarning xarajati (shu jumladan, xodimning bolalari kasal bo‘lsa) uchun to‘lovni amalga oshirishi shart;

13.18.5. biror bir virus bilan og‘rib tuzalgan xodimlarni **Tashkilot** hisobidan har 6 oyda bepul tibbiy ko‘rikdan o‘tkazadi;

13.18.6. xodimlarni ish faoliyatlari bilan bog‘liq turli yuqumli kasalliklarga chalinishlari mumkin bo‘lgan holatlar haqida ogohlantiruvchi ma’lumotlar bilan ta’minlaydi, stendlar, tarqatma materiallarni chop ettiradi;

13.18.7. Tashkilot xodimlari o‘rtasida biror bir virus infeksiyasi tarqalishi oldini olish maqsadida **Ish beruvchi** xodimlarni ish joylarida antesiptik va zarur sanitariya-gigienik vositalar, niqoblar bilan ta’minlashni, kasallik uchun test tahlillarini topshirishni, yuqumli kasalliklarga qarshi vaksina bilan emlashni, shuningdek ish joylarini, oshxonani, yuvinish xonasini, hojatxonani, **Tashkilotga** tegishli yotoqxonalarni, ishchilarni tashuvchi transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini **Tashkilot** hisobidan amalga oshiradi.

13.19. Pandemiya davrida kasallanib vafot etgan xodimlarning oilasiga moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib **Ish beruvchi** yoki **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** mablag‘lari hisobidan moddiy yordam ajratiladi.

13.20. Hukumat yoki Maxsus komissiya tomonidan karantin e’lon qilinganda xodimga qisman haq to‘langan holda **Ish beruvchi** va xodim o‘rtasidagi kelishuv orqali belgilangan muddatga ta’til taqdim etiladi. Bunda xodimga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 2 baravaridan kam bo‘lmagan miqdorda haq to‘lanadi.

13.21. Koronovirus pandemiyasi davrida xodimning asosiy mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajini hisoblashda ish haqi saqlanmagan ta’tilda bo‘lgan davr ham inobatga olinadi.

XIV. MADANIY-MA’RIFIY, JISMONIY TARBIYa VA SPORT-SOG‘LOMLAShTIRISh IShLARI

14.1. Ish beruvchi:

14.1.1. Kasaba uyushmasi qo‘mitasiga o‘z balansida turgan yoki o‘zi ijaraga olgan binolar, xonalar, inshootlar va boshqa ob’ektlarni, shuningdek dam olishni tashkil etish, mehnatkashlar va ularning oila a’zolari bilan madaniy-ma’rifiy, jismoniy tarbiya va sog‘lomlashtirish ishlarini olib borish uchun zarur bo‘lgan maskanlarni, bolalar oromgohlari va boshqa sog‘lomlashtirish oromgohlarini bepul foydalanish uchun berish;

14.2. Madaniy-ma’rifiy ishlarni yaxshilash uchun taraflar quyidagilarni o‘z zimmasiga oladilar:

14.2.1. "Ma'naviyat va ma'rifat" xonasini tashkil etib, uni Respublika ma'naviyat va ma'rifat markazi hamda O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi tavsiyalari asosida jihozlash, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlar, stend va texnik vositalar bilan ta'minlash;

14.2.2. "Kitobxon" burchaklarini tashkil etish va "Eng yaxshi kitobxon" ko'rik-tanlovini o'tkazish;

14.2.3. Davlat dasturlarini bajarish doirasida taniqli fan, adabiyot va san'at arboblari, adabiyotshunoslar, ishlab chiqarish ilg'orlarini jalb etgan holda mehnatkashlar va yoshlar o'rtasida, turli mavzularda mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar tashkil etish;

14.2.4. Tashkilot balansidagi kutubxona va axborot-resurs markazlari, madaniyat uylari va saroylari faoliyatini **Tashkilot** hisobidan yanada rivojlantirish, ularni saqlab turish, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash ishlarini o'tkazish, jihozlarini yangilash, ularda ishlovchi xodimlar oylik maoshlarini moliyalashtirish. Kutubxona va axborot-resurs markazlarini yangi adabiyotlar bilan to'ldirish, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarni jalb etgan holda, milliy g'oya va ma'naviy-ma'rifiy dunyoqarashni o'stirish borasida tadbirlar o'tkazish;

14.2.5. xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida badiiy havaskorlikning yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko'rsatish, ularning bo'sh vaqtlarini sermazmun o'tkazish, respublikaning tarixiy shaharlariga va o'z hududlaridagi diqqatga sazovar joylarga sayohatlarini, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;

14.2.6. umumxalq va kasb bayramlarini, xususan "Kasaba uyushmalari kuni"ni nishonlash, bayram munosabati bilan kasb mahorati, sport va badiiy havaskorlik bo'yicha musobaqa, tanlov hamda tadbirlar uyushtirish;

14.2.7. bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdagi islohotlarning mazmun-mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini mehnatkashlarga atroflicha tushuntirish maqsadida har oyda "Ma'rifat soatlari"ni o'tkazib borish.

14.3. "O'zbekiston bo'ylab sayohat qil!" dasturi doirasida Ish beruvchi quyidagilarni o'z zimmasiga oladi:

a) respublikaning tarixiy shaharlariga va o'z hududlaridagi diqqatga sazovor joylarga sayohatlarini uyushtirish maqsadida xodimlar uchun yiliga bir marotaba mahalliy sayohatga chiqish imkonini yaratish;

b) sayohat xarajatlarining bir qismini byudjetdan tashqari jamg'armalari mablag'lari va qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan qoplpb berish;

g) «Ichki turizm oyligi», «Ichki turizm haftaligi» hamda «Ichki turizm kunlari»ni, «Oilaviy sayohat ta'tili»ni, "Yosh oilalar sayohati haftaligi"ni tashkil etish va o'tkazish;

d) 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;

14.4. 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 taraflar quyidagilarni o'z zimmasiga oladilar:

14.4.1. jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanish uchun yetarli moddiy va boshqa sharoitlar yaratib berish (maxsus sport xonalarini ajratish) hamda mehnat jamoasida "xodimlar gimnastikasi" va "sport daqiqalari"ni joriy etish;

14.4.2. ishlab chiqarish va ish sharoitlaridan kelib chiqib, xodimlarga "xodimlar gimnastikasi" mashqlarini bajarishi uchun hamda ish vaqtiga kiritiladigan "sport daqiqalari" uchun maxsus tanaffuslarni belgilash;

14.4.3. sog'lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga "Sport targ'ibotchisi" qo'shimcha vazifasini yuklash va uning bazaviy lavozim maoshiga 20 foiz miqdorida ustama belgilashni yo'lga qo'yish;

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

14.4.5. jamoat tashkilotlari va jamg‘armalarni jalb etgan holda, xodimlar va ularning oila a’zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to‘garaklariga jalb etish hamda ular o‘rtasida spartakiadalar va sport turlari bo‘yicha musobaqalar uyushtirish;

14.4.6. xodimlar va ularning oila a’zolarini qiziqishlariga ko‘ra sport to‘garaklariga qatnashlari uchun imtiyozli chiptalar bilan ta’minlash;

14.4.7. Tashkilot balansida bo‘lgan sport inshootlari, stadionlar, va maydonchalarning, bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari, sog‘lomlashtirish muassasalarining faoliyatini **Tashkilot** mablag‘lari hisobidan yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta’mirlash, sport inventarlari va jihozlarni yangilash;

14.4.8. Tashkilotda har oyning birinchi shanba kunini “Sport – salomatlik kuni” deb e’lon qilish va **Ish beruvchi** bilan hamkorlikda xodimlarni sport bilan shug‘ullanishlari uchun sharoitlar yaratish bo‘yicha choralar belgilash, jismoniy tarbiya jamoalarini tuzish va ularning ishini jonlantirish;

14.4.9. xodimlarni sport kiyimlari hamda sport anjomlari bilan ta’minlash, ularni sport tadbirlariga keng jalb etish;

14.4.10. Kasaba uyushmalari jamoalari o‘rtasida o‘tkaziladigan “Ekologik faol kasaba uyushmasi jamoasi” tanlovida faol ishtirok etish.

XV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

15.1. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tan olgan holda, mazkur **Shartnomaning** bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarning oldini olish choralarini ko‘rishni o‘z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o‘zaro ishonch va xurmat bilan, O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi asosida hal etiladi.

15.2. Jamoaviy mehnat nizolari O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartibda hal etiladi.

XVI. IJTIMOIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

16.1. Ish beruvchi va **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** 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.

16.2. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar hamda Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga har tomonlama ko‘maklashadi.

16.3. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Ish beruvchi tomonidan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar, shuningdek mazkur **Shartnoma** talablariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini ish o‘rinlarida amalga oshirish huquqiga ega. **Ish beruvchi** qonunchilik buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risidagi taqdimnomalarni bir haftalik muddatda ko‘rib chiqadi va ko‘rib chiqish natijalari haqida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** xabardor qiladi. (*O‘zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunining 34-, 46-moddalari).*

16.4. Ish beruvchi Tashkilotda xodimlarning yagona vakillik organi sifatida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** tan oladi.

16.5. Ish beruvchi:

xodimlarning yozma arizalari asosida ish haqidan kamida 1 foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a'zolik badallari **Tashkilot** buxgalteriyasi orqali ushlab qolinishini va pul o'tkazish yo'li bilan o'z vaqtida va to'liq miqdorda kasaba uyushma tashkilotiningga hisob raqamiga (maxsus raqamiga) o'tkazilishini;

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

16.6. O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2012 yil 15 martda 2342-raqam bilan ro'xatga olingan «Xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning bank hisobvaraqlaridan pul mablag'larini hisobdan chiqarish tartibi to'g'risidagi yo'riqnoma»ga binoan **Tashkilot** hisobvarag'ida mablag' yetarli bo'lmagan hollarda kasaba uyushmasiga a'zolik badallari ijro to'lov hujjatlari bo'yicha proporsiya asosida hisobdan chiqariladigan mablag'lar qatoriga kiritiladi.

16.7. Ish beruvchi:

a) jamoa shartnomasiga kirmagan ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy masalalar bo'yicha qarorlar qabul qilishdan avval **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan oldindan kelishib olish;

b) **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** talab qilganda unga mehnat hamda **Tashkilotning** ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq masalalar yuzasidan ma'lumotlar taqdim etish;

v) **Kasaba uyushmasi qo'mitasining** ustavda belgilangan faoliyatini amalga oshirish uchun uni xonalar, transport, tashkiliy texnika, aloqa va Internetga ulanish vositalari, kanselyariya mollari bilan bepul ta'minlash;

g) kasaba uyushmasi tashkiloti ishida faol ishtirok etib kelayotgan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi,** qo'mitaning komissiyalari a'zolarini moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqan holda rag'batlantirib borish majburiyatini oladi.

16.8. Kasaba uyushmasi qo'mitasi:

a) **Tashkilot** ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish dasturlarining bajarilishiga ko'maklashish, bu borada xodimlar tashabbusi va ijodiyotini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish;

b) qo'llanilayotgan mehnatga haq to'lash tizimlari, ish haqi to'lanishi, jamoa shartnomasi bo'yicha qo'shimcha to'lovlar berilishi to'g'riligini, shuningdek mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tadbirlar bajarilishini nazorat qilish;

v) mehnat to'g'risidagi qonunlar ijrosini nazorat qilish, xodimlar huquqiy savodxonligini yuksaltirishga ko'maklashish;

g) kasaba uyushmasi a'zolarining mehnat qilish huquqini himoya qilish;

d) ish joylaridagi mavjud kamchiliklarning o'z vaqtida bartaraf etilishiga erishish hamda ish joylarini mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq holatga keltirish borasida **Ish beruvchi** tomonidan tegishli choralar ko'rilishini talab qilish;

ye) xodimlar va ularning oila a'zolarini dam oldirish va sog'lomlashtirish maqsadida O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tomonidan tasdiqlangan me'yorlar doirasida xodimlarni arizalariga ko'ra tegishli sog'lomlashtirish maskanlariga yo'llanmalar bilan ta'minlash;

j) **Tashkilotdagi** mehnat va maishiy sharoitlar ahvoli bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

z) kasaba uyushmasi a'zolari o'rtasida mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga, mehnat jamoasida mojarolarga olib keluvchi vaziyatlarning oldini olish hamda barqaror ma'naviy muhitni ta'minlashga qaratilgan tushuntirish va tashkiliy ishlarni olib borish;

i) turli tanlovlar, sport musobaqalari g'oliblarini taqdirlash uchun rag'batlantiruvchi sovg'alar va mukofotlar ta'sis etish;

k) kasaba uyushmalari Federatsiyasining «Ishonch», «Ishonch-Doverie» gazetalariga obunani ta'minlash majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

16.9. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonuniga binoan kasaba uyushmalari organlaridagi saylab qo'yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning saylov vakolatlari tugaganidan so'ng

avvalgi ishi (lavozimi)ni berish, bunday ish (lavozim) mavjud bo'lmagan taqdirda esa shu tashkilotda yoki xodimning roziligi bilan boshqa tashkilotda avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berish majburiyatini oladi.

16.10. Asosiy ishidan ozod etilmagan **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** raisiga **Tashkilot** hisobidan har oyda 40 miqdorda qo'shimcha haq to'lanadi.

16.11. Asosiy ishidan ozod etilmagan Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisiga yillik mehnat ta'tiliga ish xaqi saqlangan xolda **uch kalendar kun** miqdorida qo'shimcha ta'til beriladi.

16.12. Xalqaro mehnat tashkilotining «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida»gi 135-son Konvensiyasiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur **Shartnoma** maqsadlarida **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 komissiyasidagi xodimlar vakillari;
g) ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya a'zolari;

16.13. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** mehnat jamoasining manfaatlarini ko'zlab jamoatchilik vazifalarini bajarishi uchun har haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo'lmagan vaqt, shuningdek kasaba uyushmasining yo'nalishi bo'yicha qisqa muddatli o'qishi uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda vaqt beriladi.

16.14. Ish beruvchi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillarining** yuqori kasaba uyushmasi tashkilotlari tomonidan tashkil etilayotgan o'quvlar, madaniy-ma'rifiy va sport yo'nalishidagi tadbirlarda ishtirok etishlari bilan bog'liq qisqa muddatli (bir haftagacha) xizmat safari xarajatlarini (borish va kelish, sutkalik xarajatlar, mehmonxonada yashash va h.k.) **Tashkilot** hisobidan qoplash majburiyatini oladi.

16.15. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** intizomiy jazo choralarini qo'llash, ular bilan **Ish beruvchi** tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish amallari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida, O'zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunida hamda Xalqaro mehnat tashkilotining «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida»gi 135-Konvensiyasida nazarda tutilgan cheklovlarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

16.16. Tashkilotda Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish xuquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-sonli Konvensiyasi talablariga og'ishmay rioya etiladi.

16.17. Tashkilot xodimlari uchun O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni mazmunini yoritish bo'yicha o'quv tadbirlari o'tkazib boriladi.

XVII. JAMOA ShARTNOMASI BAJARILIShINI NAZORAT QILISh

17.1. Kasaba uyushmasi qo'mitasi manfaatlari u tomonidan ifoda etilayotgan xodimlar nomidan **Ish beruvchi** bilan jamoa muzokaralarini olib borishga, jamoa shartnomasini tuzishga bo'lgan ustuvor huquqqa ega, shuningdek uning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi. *(O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 29- va 34-moddalari).*

17.2. Taraflar mazkur **Shartnoma** bajarilishini tekshirib borishda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyaga ko'maklashib borishni o'z zimmalariga oladilar.

17.3. Taraflar yilda bir marotaba mazkur **Shartnoma** bajarilishi yuzasidan tekshiruv o'tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)da muhokama qilishni o'z zimmalariga oladilar. Bunda, jamoa shartnomasi bajarilishining yil yakunlari hisobot yilidan keyingi yilning **1 aprelidan** kechiktirmay ko'rib chiqiladi.

17.4. Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)da **Ish beruvchining Tashkilot** xodimlarining majburiy mehnatga jalb kilinmasligiga oid majburiyatlari to'liq bajarilishi yuzasidan hisoboti eshitiladi.

17.5. Taraflar Bosh, tarmoq, hududiy jamoa kelishuvlarini tan olib, ularni bajarish majburiyatini o'z zimmalariga oladilar. Basharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o'zgartishlar kiritilsa, **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo'mitasi 15 kun** muddat ichida mazkur **Shartnomaga** tegishli o'zgartish va qo'shimchalar kiritish bo'yicha muzokaralar olib boradi.

17.6. Taraflar shuni e'tirof etadilarki, ularning mazkur Shartnomada aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan Shartnomaning barcha shartlari va majburiyatlari so'zsiz bajarilgan taqdirdagina ro'yobga chiqishi mumkin. Mazkur Shartnoma bajarilishi ta'minlanib borilayotgan taqdirda, Kasaba uyushmasi qo'mitasi ish tashlash amallaridan voz kechadi.

17.7. Kasaba uyushmasi qo'mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma'qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)dan oldin uning loyihasini jamoatchilik ekspertizasidan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadi.

17.8. Mazkur **Shartnoma** imzolangandan so'ng, taraflar uni ro'yxatdan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadilar.

17.9. Mazkur **Shartnoma** imzolangandan so'ng, tomonlar uning bajarilishi bo'yicha tadbirlar rejasi, mas'ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

17.10. Tashkilotda ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish, jamoa muzokaralari o'tkazish, jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash, uning ijrosi ustidan nazoratni tashkil etish, shuningdek, **Ish beruvchi** tomonidan kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa lokal normativ hujjatlarning bajarilishi ustidan nazorat o'rnatish maqsadida teng huquqlilik asosida ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha ikki tomonlama komissiya faoliyati yo'lga qo'yiladi.

17.11. Shartnoma imzolangan kunidan bir oydan kechiktirilmagan muddatda 5 nusxada chiqariladi. **Shartnomaning** bir nusxasi xodimlar uchun ko'rinarli joyga osib qo'yiladi, shuningdek xodimlar **Shartnoma** matni va ilovalari bilan **Tashkilotning** xodimlar bo'limida, mehnat muhofazasi, ish haqi va yuridik bo'limlarida hamda **Kasaba uyushmasi qo'mitasida** tanishishlari mumkin.

17.12. Shartnomaning 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 **Shartnomaning** ajralmas qismi bo'lib xisoblanadi.

17.13. Shartnomaning ilovalari uning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

XVIII. JAMOA ShARTNOMASI MAJBURIYaTLARINING BUZILIShI YoKI ULARNI BAJARMASLIK UChUN JAVOBGARLIK

18.1. Ish beruvchi ushbu **Shartnoma** shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to'g'risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko'rib chiqiladi. **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasining** ushbu talablarini qanoatlantirishni rad qilgan yoki belgilangan muddatda kelishuvga erishilmagan taqdirda, kelishmovchiliklar qonunchilikka muvofiq ko'rib chiqiladi. *O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 46-moddasi).*

18.2. Shartnoma majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun xujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

JAMOA ShARTNOMASIGA ILOVALARNING TAVSIYaVIY RO‘YXATI

1. Tashkilot rahbari va kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha bitimi.
2. Har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tillari beriladigan rahbarlar va mutaxassislar lavozimlari ro‘yxati
3. Yil yakunlari bo‘yicha mukofotlash to‘g‘risida Nizom.
4. Teng haq to‘lanishi ta’minlanadigan asosan ayollar yoki asosan erkaklar band bo‘lgan kasb va lavozimlar ro‘yxati.
5. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlarning toifalari ro‘yxati.
6. Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha kasblar va lavozimlar ro‘yxati.
7. Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish to‘g‘risidagi nizom
8. Mehnat nizolari komissiyasi to‘g‘risidagi Nizom.

Jamoa shartnomasiga ayrim ilovalarning namunalari

Jamoa shartnomasiga 1-ilova

Tashkilot rahbari va kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha

B I T I M I

(2026 yil uchun)

T/r.	Tadbirlar mazmuni	Bajariladigan ish narxi (ming so‘m)	Tadbirning bajarilish muddati (har yili)	Tadbirining bajarilishiga ma’sul shaxs
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.				
2.				
3.				

МСТ Республика кенгаши - 2026

Jamoa shartnomasiga 2-ilova

Teng ahamiyatli mehnatga teng haq to'lanishini ta'minlash uchun asosan ayollar va erkaklar band bo'lgan kasb va lavozimlar ro'yxati

T/r.	Ishchilar kasblari va xizmatchilar lavozimlari nomlanishi	
	Asosan erkaklar band bo'lgan kasb va lavozimlar (1-guruh)	Asosan ayollar band bo'lgan kasb va lavozimlar (2-guruh)
1.		
2.		
3.		

Izoh: bitta guruh kasb va lavozimlari vakillari mehnatiga haq to'lash shartlari o'zgarganda boshqa guruhda ularga tenglashtirilgan kasb va lavozimlar vakillari uchun ham ushbu shartlar mos ravishda o'zgartirilishi kerak.

Jamoa shartnomasiga 3-ilova

Dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi tashkil qilinadigan kasblar va lavozimlar ro'yxati.

T/r.	Kasb, lavozim nomi	Tibbiy ko'rikdan o'tkazilish muddati
1	*2*	*3*
1.		
2.		
3.		

Jamoa shartnomasiga 4-ilova

Maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasblar va lavozimlar ro'yxati

T/r.	Bo'lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo'lgan maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining turlari	Oy hisobida kiyilish muddati
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.				
2.				
3.				

MUNDARIJA

T/r.	BO‘LIMLAR
I.	UMUMIY QOIDALAR
II.	ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYaT
III.	MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI
IV.	ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI
V.	MEHNATGA HAQ TO‘LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO‘LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO‘LOVLARI
VI.	MEHNAT INTIZOMI
VII.	MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI
VIII.	MEHNAT HAVFSIZLIGI VA GIGIENASI
IX.	XODIMLARNI KASBGA TAYYoRLASh, QAYTA TAYYoRLASh VA ULARNING MALAKASINI OShIRISh. ISHNI TA’LIM BILAN BIRGA OLIB BORUVCHI XODIMLAR UCHUN KAFOLATLAR VA KOMPENSATSIYaLAR
X.	AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG‘UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR
XI.	YoShLAR UCHUN QO‘ShIMChA IMTIYoZ VA KAFOLATLAR
XII.	AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLIShNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYaTLARI
XIII.	QO‘SHIMCHA IJTIMOIY SUG‘URTA. IJTIMOIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR
XIV.	MADANIY-MA’RIFIY, JISMONIY TARBIYa VA SPORT-SOG‘LOMLAShTIRISh ISHLARI
XV.	MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISh
XVI.	IJTIMOIY SHERIKLIK. KASABA UYuShMASI FAOLIYaTINING KAFOLATLARIGA RIOYa ETILIShI
XVII.	JAMOA SHARTNOMASI BAJARILIShINI NAZORAT QILISh
XVIII.	JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYaTLARINING BUZILIShI YoKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK
	JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALARNING TAVSIYaVIY RO‘YXATI