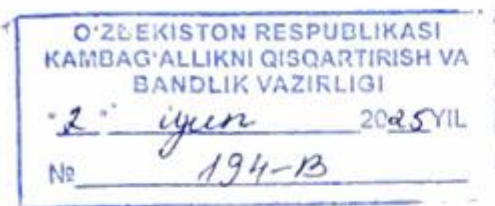


**O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligidan
ro'yxatdan o'tkazilgan**



**Respublika Ma'naviyat va ma'rifat markazi hamda
O'zbekiston madaniyat, sport va turizm xodimlari kasaba
uyushmasi Respublika kengashi o'rtasida
2025-2027 yillar uchun tuzilgan**

TARMOQ JAMOA KELISHUVI

**Respublika Ma'naviyat va
ma'rifat markazi rahbari**



O. Xasanov

**O'zbekiston madaniyat, sport va turizm
xodimlari kasaba uyushmasi
Respublika kengashi raisi**



A.Musaev

Respublika Ma'naviyat va ma'rifat markazining
2025- yil «16» may 17-son
hamda O'zbekiston madaniyat, sport va turizm
xodimlari kasaba uyushmasi
Respublika Kengashining Ijroiya qo'mitasining
2025- yil «16» may 18-3 "c"-son
qo'shma qaroriga **1-ilova**

**Respublika Ma'naviyat va ma'rifat markazi hamda O'zbekiston
madaniyat, sport va turizm xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi
o'rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo'yicha 2025-2027-yillar uchun
TARMOQ JAMOA KELISHUVI**

I. UMUMIY QOIDALAR

1. Respublika Ma'naviyat va ma'rifat markazi (bundan buyon-Markaz) va O'zbekiston madaniyat, sport va turizm xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi (bundan buyon-Respublika kengashi) ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish maqsadida xodimlarning mehnat, ish haqi, ularning ish bilan bandligi va ijtimoiy kafolatlari borasida muzokaralar olib borish, kelishuv va jamoa shartnomalarini tuzish huquqini tan oladi hamda ushbu tarmoq jamoa kelishuvining taraflari bo'lib hisoblanadi.

2. Mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi (bundan buyon-Kelishuv) O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va O'zbekiston Ish beruvchilari konfederatsiyasi o'rtasida tuzilgan Bosh jamoa kelishuvi (BJK) va boshqa qonun hujjatlar asosida amal qilishi ushbu kelishuvni tuzgan vakillarning xodimlari va ish beruvchilariga nisbatan tatbiq etiladi.

3. Mazkur Tarmoq jamoa kelishuvi Markaz va uning tizimidagi tashkilotlarida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo'nalishlarini, mehnat shartlarini va unga haq to'lashni, tarmoq xodimlari uchun ijtimoiy kafolatlarni belgilaydi (MK 83-modda)

II. TARAFLARNING HAMKORLIKDAGI MAJBURIYATLARI

4. Mazkur Kelishuv huquqiy hujjat bo'lib, uni bajarish taraflar va ularning tizimidagi barcha tashkilotlar uchun majburiydir.

5. Ish beruvchilar va kasaba uyushmasi qo'mitasi raislari tashkilotlarda mazkur Kelishuvdagi majburiyatlarni bajarilishini ta'minlaydilar.

Kelishuv Markaz tizimidagi tegishli tashkilotlarda jamoa shartnomalarini tuzish uchun asos bo'ladi va hech bir kelishuvning shartlari xodimlarning ahvolini mazkur Kelishuvga nisbatan yomonlashtirishi mumkin emas.

6. Taraflar kelishdiki, jamoa shartnomalari tashkilotlarning barcha ish beruvchilari va xodimlariga hamda ularning vakillariga tatbiq etiladi. Ushbu Kelishuv asosida, jamoa shartnomalari qabul qilinadi va imzolanadi.

7. Jamoa shartnomalarini bajarish yakunlari tashkilotlarining mehnat jamoalarining umumiy yig'ilishlarida (konferensiyalarida) har yilning 1 aprelidan kechiktirmasdan ko'rib chiqiladi.

8. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining tegishli moddasiga muvofiq, kasaba uyushma tashkilotlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirish hamda nazorat qilishni amalga oshiradilar. Kasaba uyushmasi vakillarining tizimdagi muassasalarda ushbu masala yuzasidan faoliyatni olib borishlariga to'sqinlik qilinmaydi.

9. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksini amaliyotga keng joriy qilish borasida quyidagilarni birgalikda amalga oshirish:

mehnat sohasidagi qonun hujjatlarini qayta ko'rib chiqish;

o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish yoki yangi normalarni qabul qilish bo'yicha takliflar kiritish.

10. Markaz Respublika kengashi bilan hamkorlikda tizimdagi rahbarlar, kadrlar bo'limi mutaxassislari, huquqshunoslar hamda kasaba uyushmasi qo'mitasi raislari uchun mehnat qonunchiligini buzilishlarini oldini olish va mehnat munosabatlarini tartibga solish masalalarida tizimli ravishda o'quv-seminarlarni tashkil qiladi.

11. Ish beruvchilar va kasaba uyushmalari o'rtasida ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha maslahatlashuvlar o'tkazish tizimi yo'lga ko'yiladi.

12. Taraflar dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni muhokama qilish uchun kasaba uyushmasi faollari va Markaz vakillari bilan "Davra suhbatlarni" tashkil etadi.

13. Taraflar kasaba uyushmalari va ish beruvchilarning qonuniy huquqlariga rioya etadilar hamda ularning faoliyat ko'rsatishida to'sqinlik qilmaydilar.

14. Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida" gi 135-Konvensiyasiga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining (2016-yil 22- sentabr O'RQ-410-son) 31-moddasiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur kelishuv maqsadlarida xodimlar vakillari deb e'tirof etiladilar va hamkorlik qiladilar:

a) saylab qo'yiladigan kasaba uyushma organlari a'zolari;

b) mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar;

v) mehnat nizolari komissiyasining kasaba uyushmasidan saylangan a'zolari.

15. Taraflar O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2017-yil 4-oktyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlariga va xalqaro mehnat standartlariga muvofiq fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta'minlashga doir chora-tadbirlarni kuchaytirish to'g'risida" SQ-231-III-sonli qarori ijrosini so'zsiz ta'minlaydilar.

16. Markaz Respublika kengashi bilan hamkorlikda tasarrufidagi tashkilotlar rahbariyati bilan kasaba uyushmasi qo'mitalari o'rtasida qonun hujjatlariga muvofiq ixtiyoriylik asosida jamoa shartnomalari tuzilishida amaliy yordam ko'rsatadi.

17. Taraflar kasaba uyushmasi a'zolik badallarini xodimning yozma roziligi bilan buxgalteriya orqali pul o'tkazish yo'li bilan tegishli kasaba uyushmasi

organining hisob raqamiga o'tkazish tartibini saqlab qolishni maqsadga muvofiq deb hisoblaydilar.

18. Taraflar tizimdagi tashkilotlar uchun ijtimoiy – mehnat, mehnat huquqlari va manfaatlarini himoyalash bo'yicha ishlab chiqiladigan me'yoriy hujjatlarni tayyorlashda hamkorlik qiladi.

19. Kasaba uyushmasi bayoni, tegishli normativ-huquqiy hujjatlarni Respublika kengashiga yuborilishini ta'minlaydi hamda tarmoq xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy himoyasiga taalluqli masalalar muhokama etiladigan yig'ilishlariga Respublika kengashi vakillarini taklif qiladi.

20. Markaz O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 45-moddasida belgilab berilgan "Ish beruvchilarning xodimlar vakillarining faoliyatini amalga oshirish uchun sharoitlar yaratishga doir majburiyatlari" talablari bajarilishini ta'minlaydi.

21. Markaz "Kasaba uyushmalari to'g'risida" gi Qonunga binoan joylarda kasaba uyushma qo'mitalarining faoliyat yuritish uchun ish beruvchilar tomonidan sharoit yaratib berilishini ta'minlaydi;

- kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan shaxslarga kasaba uyushmalariga oid majburiyatlarini ish vaqtida bajarishi uchun vaqt berishi. Bunda kasaba uyushmalariga oid majburiyatlarni bajarish vaqti ish haftasi soatlari sonining 30 foizidan kam bo'lmasligi kerak.

22. Markaz hamda uning tasarrufidagi tashkilotlar xodimlarini attestatsiyadan o'tkazish komissiyasi tarkibiga kasaba uyushmasi vakili kiritilishini ta'minlaydi.

23. Markazda kadrlar va ularga bo'lgan ehtiyojning istiqbolli rejalarini, kadrlar tayyorlash va sifatini oshirish, yoshi, qo'nimsizligi, mavjud mutaxassisliklar bo'yicha yetishmasligini hisobga olgan holda monitoring tashkil qilish ishlarida kasaba uyushmasi vakilining ishtirokini ta'minlaydi.

24. Tarmoqda ijtimoiy sheriklikni ta'minlash uchun:

- Markaz vakili tarmoq kasaba uyushmasi ijroiya qo'mitasi a'zolariga kiritilishi;
- tarmoq kasaba uyushmasining Qoraqalpog'iston Respublikasi, Toshkent shahri va viloyatlar bo'yicha mas'ul tashkilotchilarini Qoraqalpog'iston Respublikasi, Toshkent shahar va viloyat bo'limlari jamoatchilik asosida tashkil qilinadigan ayrim Ishchi guruh va komissiyalar tarkibiga kiritilishi;

- kasaba uyushma boshlang'ich qo'mitalari, birlashgan qo'mitalari va tuman, shahar kengashlari raislarini tegishli tashkilotlarning boshqaruv organlariga kiritilishi ta'minlanadi.

Taraflar tomonidan bandlikning beqaror turlarida band fuqarolar huquqlari ta'minlanishiga ko'maklashiladi.

25. Kasaba uyushma tashkilotlari o'z ustav faoliyatini amalga oshirish uchun ish beruvchilardan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlari masalalari yuzasidan bepul axborot olish huquqiga ega.

26. Markaz va uning tasarrufidagi tashkilotlarda ish beruvchilar kasaba uyushmasi tashkiloti uchun zarur ish sharoitlarini yaratadi, xona va kerakli jihozlar bilan ta'minlaydi.

27. Tizimda koll-markazlar, "Ishonch telefonlari" va Ijtimoiy tarmoqlardagi sahifalar faoliyatini kengaytirish orqali ijtimoiy-mehnat masalalari yuzasidan aholi bilan qayta aloqa mexanizmini yanada takomillashtirish ishlari olib boriladi.

28. Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan Konvensiyalari talablari bajarilishi ustidan tizimdagi barcha tashkilotlarda monitoring olib borish.

29. Tizim tashkilotlarida ilmiy asoslangan mehnat me'yorlarini ishlab chiqish uchun shart-sharoit yaratish orqali me'yoriy negizni rivojlantirish ishlari davom ettiriladi. Tizimdagi ish beruvchilar tomonidan Xalqaro mehnat tashkilotining «Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida»gi 87-sonli konvensiyasiga muvofiq, tashkilotlarda xodimlar vakillarining erkin faoliyat ko'rsatishi uchun barcha sharoitlar yaratiladi.

III. MEHNAT SHARTNOMASI, BANDLIK KAFOLATLARI

30. Ijtimoiy sheriklik tamoyili asosida faoliyat olib borishda mehnat shartnomasining mazmuni, uni tuzish va bekor qilish tartibi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq belgilanadi. Mehnat qonunchiligiga ko'ra xodimning mazkur Kelishuv va jamoa shartnomalarida belgilangan huquqlari va kafolatlari darajasini pasaytiradigan mehnat shartnomasi shartlari haqiqiy hisoblanmasligi va qo'llanishi mumkin emasligi e'tiborga olinadi.

Oliy, kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari, O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan qaytgan shaxslar, yoshlar, voyaga yetmagan farzandlari bor ayollar, nogironligi bor shaxslar va ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi qatlamlarining boshqa toifalari ishga joylashtirilishiga har tomonlama ko'maklashiladi.

Favqulodda holatlar yuzaga kelgan taqdirda aholi uchun Xalqaro mehnat tashkilotining "Tinchlikni va qarshi harakat salohiyatini ta'minlash maqsadida bandlik va munosib mehnat to'g'risida"gi 205-son Tavsiyasi asosida ijtimoiy himoya choralarini ko'rish.

Nogironligi sababli nogironligi bo'lgan shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzishni yoki ishda uning yuqori lavozimga ko'tarilishini rad etishga, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. (MKning 425- moddasi).

31. Kasaba uyushmasi organi tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarga - shu organning roziligisiz;

tashkilot bo'linmalaridagi kasaba uyushmalari organlarining rahbarlariga - tegishli kasaba uyushmasi organining roziligisiz;

tashkilotdagi kasaba uyushmalari organlarining rahbarlariga - tegishli kasaba uyushmalari birlashmasining roziligisiz intizomiy jazo berilishi mumkin emas.

Kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan shaxslar bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya etishdan tashqari, ular a'zo bo'lgan kasaba uyushmasi organining roziligi oldindan olingan holda yo'l qo'yiladi, tashkilot kasaba uyushmasi organining raisi bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga esa

bundan tashqari tegishli kasaba uyushmalari birlashmasining shunday roziligi olingan taqdirda yo‘l qo‘yiladi.

32. Ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan holda kasaba uyushmasi organiga saylab qo‘yilgan xodimlarga ularning saylov vakolatlari tugaganidan so‘ng avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmagan taqdirda esa o‘sha tashkilotda yoki xodimning roziligi bilan boshqa tashkilotda avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) beriladi.

33. Kasaba uyushmalari organlariga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarga ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra intizomiy jazo berishga, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga, shuningdek kasaba uyushmalari organlari tarkibiga saylangan xodimlar bilan mehnat shartnomasini ularning saylov vakolatlari tugaganidan keyin ikki yil ichida ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmasdan turib yo‘l qo‘yilmaydi.

34. Markazda tuzilmaviy o‘zgarishlar amalga oshirilayotganida nogironlar, voyaga yetmagan bolalari bor ayollar va nafaqa yoshiga yaqinlashib qolgan xodimlarning ish joyi mumkin qadar saqlab qolinadi.

35. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish masalasi bo‘yicha qabul qilgan qarori haqida ish beruvchiga yozma ravishda xabar berishi kerak, bunday xabar mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan boshlab o‘n kunlik muddat ichida ma‘lum qilinadi.

36. Ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini tuzish paytida, uni (imzo qo‘yish yo‘li bilan) tashkilotning Nizomi, jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, xodimning mehnat vazifalariga taalluqli harakatdagi boshqa me‘yoriy hujjatlar bilan tanishtiradi hamda mehnat shartnomasida va jamoa shartnomasida belgilangan mavjud me‘yorlar bilan hamohangligini ta‘minlaydi (ta‘til, ish vaqti va boshqalar).

37. Ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini tuzishdan avval, uni (imzo qo‘yish yo‘li bilan) tashkilotning Nizomi, jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, xodimning mehnat vazifalariga taalluqli harakatdagi boshqa me‘yoriy hujjatlar bilan tanishtiradi hamda mehnat shartnomasida va jamoa shartnomasida belgilangan mavjud me‘yorlar bilan hamohangligini ta‘minlaydi (ta‘til, ish vaqti va boshqalar).

38. Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoki tashkilot ustavida (nizomida) nazarda tutilgan hollarda lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash natijasida mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

39. Mehnat kodeksining 129-moddasida ko‘rsatilgan xodimlar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi.

40. Xodim MK-136 moddasi talabiga asosan mehnat shartlarini o‘zgartirishni talab qilishga haqli. Xodimning tashabbusi bilan uni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish sabablari ro‘yxati va boshqa ishga o‘tkazilganda mehnatga haq to‘lash shartlari jamoa shartnomalarida belgilanadi.

41. Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni boshqa ishga o'tkazish muddatining chegarasi, mehnat haqining aniq miqdorlari, shuningdek ishlab chiqarish zaruriyati deb hisoblanadigan holatlar jamoa shartnomalariga kiritiladi.

42. Markaz va uning tizimidagi ish beruvchilar xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to'g'risida kamida ikki oy oldin tegishli Respublika kengashiga yoki tegishli kasaba uyushmasi qo'mitasiga axborot taqdim etish va ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshiradi.

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

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

b) xodimlar sonining (shtatining) quyidagi miqdorda:

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

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

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

Mahalliy davlat hokimiyati organlari xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatish to'g'risidagi qarorlarni ushbu kechiktirish keltirib chiqargan yo'qotishlarni ish beruvchiga bir vaqtning o'zida qisman yoki to'liq kompensatsiya qilish orqali olti oy muddatgacha to'xtatib turishi mumkin (MKning 98-moddasi).

43. Ish beruvchi yuridik shaxslarning qayta tashkil etilishi, shuningdek MKning 144-modda ikkinchi qismida ko'rsatilgan asoslar bo'yicha ishdan bo'shatiladigan xodimlarning qonuniy huquqlariga rioya etilishi, ularni qayta o'qitilishi, malakasini oshirilishi va ishga joylashtirilishini chorasini ko'radi.

44. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga asosan xodimlarning mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olmay turib ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi (qonunchilik hujjatlarida belgilangan holatlar bundan mustasno).

45. Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko'ra quyidagi hollarda bekor qilinganda kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligi talab etilmaydi:

- tashkilot (uning alohida bo'linmasi) o'z muassislarning (ishtirokchilarining) yoki ta'sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilganligi munosabati bilan;

- mehnat kodeksining 161-moddasi, ikkinchi qismida ko'rsatilgan asoslardan biriga ko'ra tashkilot rahbari, alohida tarkibiy bo'linma rahbari bilan;

- tashkilot mulkdori o'zgarganligi munosabati bilan ushbu Kodeks 489-moddasi birinchi qismining 1-bandiga muvofiq tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter va tashkilotning alohida bo'linmasi rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda.

46. Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga roziligi masalasi bo'yicha qabul qilingan qaror haqida ish beruvchining yozma taqdimnomasi olingan kundan e'tiboran o'n kunlik muddatda ish beruvchiga xabar qilishi kerak. Agar ko'rsatilgan muddat tugaganidan keyin kasaba uyushmasi qo'mitasi qabul qilingan qaror haqida xabar qilmasa, ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo'mitasining rozilgisiz bekor qilishga haqli (MKning 164-moddasi).

47.Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga rozilik so'rab kiritilgan taqdimnoma kasaba uyushmasi qo'mitasida O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi Ijroiya qo'mitasining 2021 yil 19 martdagi 2-37's sonli qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushmasi organida ish beruvchining taqdimnomasini ko'rib chiqish tartibi" asosida ko'rib chiqilishi ta'minlanadi.

48.Xodimlar attestatsiyadan o'tkazilishi bo'yicha kamida 2 oy oldin ogohlantiriladi, kamida 1 oy oldin nazarda tutuvchi qoidalar va taxminiylar savollar bilan tanishtiriladi. Attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi Nizom Respublika Kengashi bilan kelishib tasdiqlanadi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

49.O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, Markaz tizimida ish haftasining quyidagi muddatlari qabul qilinadi:

- a) normal mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun - haftasiga 40 soat;
- b) 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun – haftasiga 36 soat;
- v) I va II-guruh nogironi bo'lgan xodimlar uchun – haftasiga 36 soat;
- g) 3 yoshgacha bolasi bor ayollar uchun – haftasiga 35 soat.

Ish kunining boshlanish va tugash vaqti ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qo'yiladi.

Nogiron yoki betob oila a'zosini parvarishlayotgan xodimlar uchun ham qisqartirilgan ish vaqtlari belgilanadi.

Ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari xodimlarga ish vaqtiga kiritilgan tanaffuslar Jamoa shartnomalarida belgilanadi (MKning 205-moddasi).

50.Noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar ro'yxati va ular uchun ish vaqtining 36 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati jamoa shartnomalarida belgilanadi.

51.Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan to'liqsiz ish kuni yoki ish haftasi belgilab qo'yilishi mumkin. Homilador ayolning, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a'zosini parvarish qilish bilan band bo'lgan xodimning iltimosiga ko'ra, ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilaydi.

52. Ish beruvchining farmoyishi yoki buyrug'i bo'yicha, ishlab chiqarish zaruriyatlaridan kelib chiqqan holda, ayrim xodimlarni dam olish va bayram kunlari ishga jalb etishga, uning roziligi bilan jamoa shartnomasida belgilangan tartibda yo'l qo'yiladi.

Agar xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lgan davrida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oshirilgan bo'lsa, ushbu oshirilishni hisobga olgan holda xodimga tegishli ish haqi miqdori qayta hisob-kitob qilinishi kerak.

53.Xodimga mazkur tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki taqvim kun bo'lgan, biroq jami sakkiz taqvim kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi. Agar xodim ish beruvchining

taklifiga ko'ra ishga qabul qilingan bo'lsa, qo'shimcha mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi ish staji ham hisobga olinadi. Ushbu kafolat qonunchilikda o'ziga ish staji uchun har yilgi uzoqroq qo'shimcha mehnat ta'tillari berilishi nazarda tutilgan xodimlarga nisbatan tatbiq etilmaydi (MKning 220-moddasi).

54.Mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lganlik uchun O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014 yil 15 sentyabrdagi 263-sonli Qarori bilan tasdiqlangan «Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom»ga muvofiq ish joylarini attestatsiya qilish natijalariga ko'ra 3 kundan 24 kungacha;

Qonunchilikda belgilangandan tashqari asosiy va qo'shimcha ta'tillarni olish huquqini beradigan davrlar, ta'tillarni berish vaqti bo'yicha imtiyozlari, ta'tillar muddati va haqini to'lash, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazilgan, jamoa shartnomalari va boshqa mahalliy hujjatlarda belgilanadi.

Har yilgi mehnat ta'tillarining jadvali taqvim yil boshlanishidan avval ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra tasdiqlanadi.

55.Xodimlar MKning 229-moddasida ko'rsatilgan xollarda har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega:

vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;
homiladorlik va tug'ish ta'tilining muddati boshlanganda;
har yilgi mehnat ta'tili o'quv ta'tiliga to'g'ri kelib qolganda;
davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotganda, agar qonunchilikda bunday majburiyatlarni bajarish uchun ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo'lsa;
jamoat shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

56.Xodimlarga quyidagi hollarda haq to'lanadigan qo'shimcha ijtimoiy ta'tillar beriladi:

- farzand tug'ilganida otaga ikki ish kuni;
- oila qurish munosabati bilan uch ish kuni;
- yaqin qarindoshlarining dafn marosimiga uch 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.

Xodimning arizasiga binoan unga ish haqi saqlanmagan holda 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 taqvim yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.

57.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 MKning 226-moddasida belgilangan tartib asosida jamoa shartnomalarida belgilanadi.

58.Birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta'tilidan foydalanish huquqi xodimda u ushbu ish beruvchida uzluksiz ishlagan olti oy o'tganidan keyin yuzaga keladi. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodimga ishlagan olti oy o'tguniga qadar ham mehnat ta'tili berilishi mumkin (MKning 227-moddasi).

59. Ikkinchi va keyingi ish yillari uchun har yilgi mehnat ta'tili ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo'lgan ta'tillar jadvali bilan belgilanadigan har yilgi mehnat ta'tillarini berish navbatiga muvofiq beriladi (MKning 228-moddasi).

Xodimlarga quyidagi hollarda haq to'lanadigan qo'shimcha ijtimoiy ta'tillar beriladi:

- farzand tug'ilganida otaga ikki ish kuni;
- oila qurish munosabati bilan uch ish kuni;
- yaqin qarindoshlarining dafn marosimiga uch 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.

Xodimning arizasiga binoan unga ish haqi saqlanmagan holda ta'til berilishi mumkin, uning muddati xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi, lekin u kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.

60. 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.

Qisman haq to'lanadigan ta'til davri navbatdagi mehnat ta'tilini olish uchun huquq beradigan ish stajiga qo'shiladi.

Qisman haq to'lanadigan ta'til davrida xodimga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,2 baravaridan kam bo'lishi mumkin emas, uning aniq miqdori jamoa shartnomalarida belgilanadi.

Agar xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lgan davrida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oshirilgan bo'lsa, ushbu oshirilishni hisobga olgan holda xodimga tegishli ish haqi miqdori qayta hisob-kitob qilinishi kerak.

61. Quyidagi xodimlarga ularning xohishiga ko'ra, ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda ta'til beriladi:

- 1941-1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga - har yili o'n to'rt taqvim kunga qadar;
- ishlayotgan I va II guruh nogironlariga - har yili o'n to'rt taqvim kunga qadar;
- ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani parvarish qilayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;

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

qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlarga (MK 242-moddasi).

V. MEHNATGA HAQ TO'LASH, IJTIMOIIY KAFOLATLAR, IJTIMOIIY HIMOYA

62.Markaz tizimida mehnatga haq to‘lash O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlangan Yagona tarif setkasiga asosan amalga oshiriladi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan oz bo‘lishi mumkin emas va uning eng ko‘p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

Mehnatga haq to‘lash jamoa shartnomalari orqali tartibga solinadi.

Mehnatga haq to‘lash fondining asosiy va qo‘shimcha qismlari o‘rtasidagi maqbul nisbatni jamoa muzokaralari natijasida o‘rnatilishi ta‘minlanadi.

Ish haqidan qonunchilikda ko‘zda tutilmagan holatlarda ushlab qolishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Tizimda ilmiy asoslangan mehnat me‘yorlarini ishlab chiqish uchun shart-sharoit yaratish orqali me‘yoriy negizni rivojlantirish ishlari davom ettiriladi.

63.Xodimlarning lavozim maoshlari O‘zbekiston Respublikasining qonun hujjatlariga asosan belgilangan tartibda oshirib boriladi.

64. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 253-moddasi asosida mehnatga haq to‘lashning har yarim oyda bir martadan kam bo‘lmasligi va ish haqini o‘z vaqtida to‘lanishi uchun tashkilot rahbari shaxsan javobgar hisoblanadi.

65.Tizimdagi tashkilotlarda ish haqining o‘z vaqtida va to‘liq berilishi uchun ish beruvchi shaxsan javobgar hisoblanadi.

66.Bir yo‘la bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik, o‘rindoshlik asosida ishlaganlik uchun, xizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi uchun xodimlarning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasi taraflari o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra belgilanadi.

Ish haqidan qonunchilikda ko‘zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo‘l qo‘ymaslik choralari ko‘riladi.

Xo‘jalik hisobidagi tashkilotlarda xodimlar mehnatiga haq to‘lashni tashkil etish uchun asos sifatida Yagona tarif setkasining oshirilgan tarif koeffitsiyentlarini belgilashni jamoa shartnomalari va kelishuvlari orqali amalga oshiriladi. Tizimdagi budget tashkilotlarda shuningdek xo‘jalik hisobidagi korxona va tashkilotlarda narxlarning o‘zgarib borishiga, inflyatsiya darajasiga mutanosib ravishda mehnat haqi miqdori oshirilishi inobatga olib boriladi.

Mehnatga haq to‘lash fondining tarif qismi va tarifga qo‘shimcha qismi o‘rtasidagi maqbul nisbatni davlat tomonidan va jamoa shartnomalari vositasida o‘rnatilishini ta‘minlanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentyabrdagi 743-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Tuman koeffitsiyentlari, shuningdek, yillik qo‘shimcha ta‘tilning eng kam muddati qo‘llaniladigan tabiiy-iqlim sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylar ro‘yxati”da ko‘rsatilmagan tabiiy-iqlim sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan ayrim joylarda ishlaganlik uchun ustamalar va qo‘shimcha ta‘tillar qo‘llanilishi to‘g‘risidagi shartlarni nobudget tashkilotlarining jamoa kelishuvlari va shartnomalarida nazarda tutilishi mumkin.

Zarurat bo‘lganda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6- sentyabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan ”Ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha ishchilarning tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffitsiyentlarini qo‘llash tartibi va ularning miqdorlari to‘g‘risida Nizom“ talablari tadqiq qilinadi.

67. Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga rioya etilishi, mehnatga haq to'lash tizimlari kasaba uyushmasi qo'mitalari bilan kelishuvga binoan belgilanishi, ish haqidan qonunchilikda ko'zda tutilmagan ushlab qolishlarga yo'l qo'yilmasligi ustidan davlat va jamoatchilik nazoratini o'rnatish.

68. Ish beruvchi tomonidan ish haqini va boshqa to'lovlarni to'lash muddati buzilgan 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'lanishini davlat va kasaba uyushmalari mehnat inspeksiyalari tomonidan nazoratga olinadi.

69. Xodimlarga ish haqi har yarim oyda bir marotaba to'lanadi. Ish haqi to'lashning aniq muddatlari jamoa shartnomalarida belgilab qo'yiladi. Ish haqi to'lanadigan kun dam olish kunga yoki ishlanmaydigan bayram kunga to'g'ri kelib qolganida ish haqi ushbu kunlar arafasida to'lanadi. Kasaba uyushmasi ish haqini belgilangan muddatlarda to'liq hajmda to'lashi ustidan tizimli jamoatchilik nazoratini olib boradi. 73. Baxtsiz hodisalar va favquloddaga vaziyatlar natijasida zarar ko'rgan xodimlarga, tashkilotning moliyaviy holatini hisobga olgan holda moddiy yordam ko'rsatilishi mumkin.

70. Xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra vafot etganda uning oilasiga moddiy yordam ko'rsatilishi mumkin. Uning me'yori jamoa shartnomalarida belgilanadi.

71. Xodimlarga shifoxonalarda davolanishlari va dori-darmon xarajatlari uchun jamoa shartnomasida belgilangan miqdorda moddiy yordam ko'rsatiladi.

72. Xodimlarga qish mavsumiga tayyorgarlik ko'rishlari uchun ijtimoiy qo'llab-quvvatlash maqsadida, qishloq xo'jalik mahsulotlarini sotib olishlari uchun kasaba uyushmasi organi taklifiga binoan moddiy yordam ko'rsatiladi.

73. Ish beruvchi tomonidan vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqalar quyidagi xodimlarga oylik ish haqining yuz foizi miqdorida to'lanadi:

- 1941 – 1945 yillardagi urush qatnashchilari va ularga tenglash tirilgan shaxslarga;

- Qaramog'ida 16 yoshga (o'quvchilar uchun – 18 yoshga) to'lmagan uch nafar va undan ko'p farzandi bo'lgan xodimlarga;

- Chernobil AESdagi avariya oqibatlarini tugatishda qatnashgan xodimlarga;

- Chernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuatsiya qilingan va ko'chirilgan qon hosil qiluvchi organlar kasalliklari (o'tkir leykoz);

- qalqonsimon bez (adenoma, rak) va xavfli o'smalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga;

- yadro poligonlarida va boshqa radiatsiya - yadro obyektlarida harbiy xizmatni o'tagan nafaqa yoshidagi nogiron hamda mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohat olgan va kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat qobiliyatini yo'qotgan xodimlarga.

74. Ijtimoiy ahamiyatga ega kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, yangidan paydo bo'ladigan xatarli o'simtalar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar,

OITS, moxov (lepra) kasalligi, ruhiy kasalliklar) bilan kasallangan xodimlarga mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa quyidagi miqdorlarda to'lanadi:

- a) umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 100 foizi miqdorida;
- b) umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;
- v) umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida.

Mazkur bandning birinchi va ikkinchi qismlarida nazarda tutilgan xodimlardan tashqari qolgan xodimlarga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqa quyidagi miqdorlarda to'lanadi:

- a) umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga yetmagan chin (sag'ir) yetimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;
- b) umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida.

Pandemiya davrida biror bir infeksiya bilan kasallanganda xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi PF-5969-sonli farmoniga asosan o'rtacha oylik ish haqining 100%i miqdorida nafaqa to'lanadi.

Karantin qoidalari kuchaytirilganda xodimlar ish beruvchilar tomonidan ish haqi qisman saqlab qolinib majburiy ta'til berilishiga yo'l qo'yiladi. (SQ 374-modda 2-band)

Masofaviy ishda ishlovchi xodim ish vaqtini o'z xohishiga ko'ra taqsimlanishini hisobga olgan holda, u tomonidan bajarilgan ishlar uchun bir baravar miqdorda mehnat haqi to'lanadi. Bunda xodimga nisbatan ish vaqtdan tashqari ish, dam olish va bayram kunlaridagi ish, shuningdek tungi vaqtdagi ish uchun mehnatga haq to'lash shartlari qo'llanilmaydi.

Jamoa shartnomasida, ichki hujjatda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan xodimlarning boshqa toifalari ham vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tish yoki o'tkazish uchun ustuvor huquqqa ega bo'lishi mumkin. (MKning 458-moddasi)

75.Ish beruvchi ishlayotgan ayollarga homiladorlik va tug'ish nafaqalar bo'yicha to'lovlarni to'lashni kafolatlaydi.

76.O'zbekiston Respublikasining "Dafn etish va dafn ishi to'g'risida" Qonuniga muvofiq, xodimning yoki uning qaramog'idagi oila a'zosining vafoti sababli ish beruvchi tomonidan xodimga yoki uning oila a'zolariga dafn etish xarajatlarini qoplash uchun belgilangan tartibda nafaqa beriladi.

77.O'zbekiston Respublikasi ichidagi xizmat safarlari uchun to'laniladigan kompensatsiyalar Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 2-avgustdagi 424-son qarori bilan tasdiqlangan "O'zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to'g'risidagi nizom"ga, hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 287-moddasiga asosan qoplanadi.

78.Xodimga:

- ish sayyor va ko'chib yurish xususiyatiga ega bo'lganda, shuningdek dala sharoitlarida va vaxta usulida ishlanganda MKning 288-moddasiga asosan;
- boshqa joydagi ishga ko'chib o'tganda MKning 289-moddasiga asosan;

- ish beruvchining yo'llanmasi bo'yicha xodimning kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish va stajirovkadan o'tishi boshqa joyga ko'chishni talab qilsa MKning 290-moddasiga asosan;

- ish jarayonida xodimga tegishli yoxud uning tomonidan uchinchi shaxslardan ijaraga olingan mol-mulkdan ish beruvchining roziligi bilan foydalanilganda MKning 293-moddasiga asosan, kompensatsiya to'lanadi.

- mehnat shartnomasi bekor qilinganda MKning 173-moddasida ko'rsatilgan hollarda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi.

- ishdan bo'shatish nafaqasi miqdorini belgilash uchun ish stajiga ish beruvchining taklifi bilan ishga kirgan xodimlarning avvalgi mehnat qilgan tashkilotda ishlagan vaqti ham hisobga olinadi.

79.O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016 yil 28 dekabrda "Keksalar va nogironlarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash tizimini yanada takomillashtirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" gi PQ-2705-sonli Qarorini amalga oshirishga har tomonlama ko'maklashish.

80.Xodimlarga ish taqsimoti, xodimlarning faoliyatidagi yutuqlar uchun qo'shimcha mukofot to'lovlarini rejalashtirishda kasaba uyushmasi qo'mitalari vakillarining ishtiroki shart.

81.Xodimlarning ishga kelib-ketish transport xarajatlari hamda tushlik xarajatlari ish beruvchi tomonidan har oyda qisman qoplanishi mumkin.

82.Ishlayotgan xodimlar hamda ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoya qilish maqsadida, taraflar jamoa shartnomalari orqali o'z zimmlariga quyidagi majburiyatlarni oladilar:

- O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi" ni amalga oshirishga oid Davlat dasturlari bajarilishiga har tomonlama ko'maklashish;

- kam ta'minlangan oilalarga, ko'p bolali oilalarga, urush va mehnat faxriylariga doimiy ravishda moddiy yordam ko'rsatib borish.

83.Ish beruvchilar asosiy ishdan ozod etilmagan kasaba uyushmasi qo'mitasi a'zolariga, yuqori kasaba uyushmasi organlari tomonidan tashkil etiladigan o'quvlar, madaniy-ma'rifiy va sport yo'nalishidagi tadbirlarda ishtirok etishlari bilan bog'liq xizmat

safari xarajatlarini muassasa hisobidan qoplash majburiyatini oladi.

Jamoaviy muzokaralarda ishtirok etadigan xodimlarning vakillari bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan ushbu muzokaralar olib borilayotgan davrda intizomiy jazo qo'llashga yoki ularni boshqa ishga o'tkazishga kasaba uyushma qo'mitasining oldindan roziligini olmasdan yo'l qo'yilmaydi.

VI. MEHNAT INTIZOMI

84.Xodimlar mehnat vazifalarini mehnat shartnomalari va ichki mehnat tartibi qoidalariga rioya qilgan holda bajaradilar.

85.O'z mehnat vazifalarini to'la va sifatli bajargan xodimlarga:

- tashakkurnoma izhor qilish;
- qimmatbaho sovg'alar va faxriy yorliq bilan taqdirlash;

- tashkilot tizimidagi turli nominatsiyalar bo'yicha unvonlar berish;
- davlat mukofotlariga tavsiya etish orqali rag'batlantiriladi.

86.Mehnat intizomini buzganlik uchun intizomiy jazolarni qo'llash, belgilangan muddatlar o'tib ketganidan so'ng yo'l qo'yilmaydi.

87.Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llanilmaydi.

88.Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim.

VII. MEHNAT NIZOLARNI HAL ETISH

89.Taraflar Tarmoq jamoa kelishuvini bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarni oldini olish choralari ko'rishni o'z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o'zaro ishonch va hurmat bilan, O'zbekiston Respublikasi qonunchilik hujjatlari asosida hal etiladi.

90.Yakka tartibdagi mehnat nizolari qonun hujjatlariga muvofiq ko'rib chiqiladi.

91.Markazdagi kasaba uyushmasi vakili:

- kasaba uyushmalari ish beruvchi tomonidan mehnat munosabatlariga taalluqli qonunlar va talablariga rioya etilishini nazorat qilib boradi, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish bo'yicha taqdimnoma kiritadi;

- xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilib, da'vo arizalari bilan sudga murojaat qiladilar;

- xodimlarning murojaatlarini ko'rib chiqib, ular yuzasidan qonunlarga muvofiq tegishli javob beradilar.

VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIYENASI

92.Mehnat xavfsizligi va gigiyenasini hamkorlikning ustuvor yo'nalishlaridan biri deb hisoblagan holda, Taraflar o'z zimmalariga quyidagi majburiyatlarni oladilar:

- Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi tizimini joriy etish, uning faoliyat ko'rsatishi va rivojlanishini ta'minlashda ishtirok etish;

- Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha ikki tomonlama komissiyalar tarkibida tuziladigan mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha ishchi guruhlar faoliyatini tashkilotlarda mehnat sharoitlarini yaxshilashga va xavfsizligini ta'minlashga yo'naltirish;

- Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlarda hamda tarmoq va hududiy kelishuvlar, jamoa shartnomalarida ko'zda tutilgan, xodimlarga yaratilgan mehnat sharoitlari, sanoat va ekologik xavfsizlik holatini davlat nazorat organlari bilan hamkorlikda o'rganishni amalga keng qo'llash.- tizimdagi tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishini ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshiradi;

- Mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lganligi uchun O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15- sentyabrdagi 263-sonli Qarori bilan tasdiqlangan "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyada

o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom"ga muvofiq ish joylarini attestatsiya qilish natijalariga ko'ra 3 kundan 24 kungacha haq to'lanadigan qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi;

- Xodimlarning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishlarini oldini olish, shuningdek, ularning paydo bo'lish sabablarini bartaraf etish ishlarini amalga oshirishga e'tibor qaratish va jamoatchilik nazoratini tizimli yo'lga qo'yish.

93. Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha ikki tomonlama komissiyasining vakolati doirasida jamoatchilik nazoratini amalga oshirishda quyidagilarga e'tibor qaratish:

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

- korxona, tashkilot va muassasalarda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha tadbirlarning moliyalashtirilishi;

- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sug'urta qilinishini, shuningdek ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish tizimini ta'minlanishi;

- ish o'rinlarida mehnat sharoitlarining holati, ayniqsa zararli ishlab chiqarish omillari va xavfli ishlab chiqarish omillari yuzasidan nazorat amalga oshirilishi;

- xodimlarga imtiyozlar va kompensatsiyalar belgilanadigan, imtiyozli shartlarda nafaqaga chiqish huquqi beriladigan, nogironligi bor shaxslar band bo'lgan zararli, xavfli va boshqacha mehnat sharoitlariga ega ish o'rinlarida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazilishi;

- dastlabki tarzda (ishga kirayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'riklar belgilangan tartibda o'tkazilishi;

- ish beruvchilarning jamoa shartnomalari va kelishuvlarida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi holati yuzasidan ko'zda tutilgan majburiyatlarini bajarishini o'rganish;

- xodimlarga qonun hujjatlarida belgilangan imtiyozlar va kompensatsiyalarni berilishi, hamda ularga mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berilgani, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan va malaka oshirishdan o'tganligi;

- xodimlar belgilangan normalar bo'yicha sut, davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv, shaxsiy himoya hamda gigiyena vositalari bilan ta'minlanishi, shuningdek jamoaviy himoya vositalari qo'llanilishi holati;

- ishlab chiqarish obyektlari va ishlab chiqarish vositalarini sinash va foydalanish uchun qabul qilish komissiyalari ishida hamda tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi majlislarida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etilishi;

- mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarni va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish natijadorligi;

- ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi talablarining buzilishi va baxtsiz hodisalarni yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risida vakolatli organlarga murojaat qilinishi;

- mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha vakolatli vakillarni saylash, o'qitish, va ularni malakasini doimiy ravishda oshirib borish, hamda jamoa shartnomalari va kelishuvlariga ular o'z faoliyatini samarali amalga oshirishi uchun qulay sharoitlarni yaratish majburiyatini kiritilishi.

- mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxsga o'z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqti ajratiladi va bu vaqt uchun ish

Vakil mehnat sharoitini yaxshilash va xodimlar manfaatlarini himoya qilishdagi sidqi dil mehnati uchun ma'naviy va moddiy (tashkilotda mehnat muhofazasiga ajratiladigan mablag' hisobidan) rag'batlantiriladi.

94.Shuningdek, Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha ikki tomonlama komissiyasi tomonidan quyidagilarga e'tibor qaratilishi lozim:

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

Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi masalalarining muhim o'rin tutishi haqida jamoat fikrini shakllantirish bo'yicha ommaviy axborot vositalari orqali keng tushuntirish ishlarini olib borish.

Kasaba uyushmalari tizimida mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bo'yicha jamoat nazoratini tashkil etish yuzasidan ikki tomonlama hamkorlarni jalb etgan holda Respublika ko'rik-tanlovini tashkil etish va o'tkazish.

Har yili 28-aprel "Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kuni"ga bag'ishlab haftalik tashkil etish va barcha tashkilotlarda nishonlanishini tashkil etish.

Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan mehnat muhofazasiga oid Konvensiyalari talablari bajarilishi ustidan tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'iy nazar barcha tashkilotlarda monitoring olib borish.

IX. IJTIMOIIY KAFOLATLAR, IJTIMOIIY HIMOYA

95.Mehnat ta'tili davrida xodimlar uchun Respublikadagi sanatoriy va dam olish maskanlarida, yozgi ta'til davrida xodimlarning farzandlarini bolalar dam olish oromgohlarida ish beruvchi hisobidan sog'lomlashtirish va dam oldirish ishlari tashkil qilinadi.

96.Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib ko'p yillar davomida tizimda faoliyat yuritgan yolg'iz qariyalar, pensionerlar va nogironlarga sog'lomlashtirish uchun bepul yo'llanmalar ajratadi.

97.Ish beruvchi tomonidan o'zining balansida bo'lgan ijtimoiy obyektlar faoliyatini yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash hamda zarur shart-sharoitlar yaratish uchun sarf-xarajat smetasi asosida mablag' ajratadi.

98.Xodimlar va ularning oila a'zolarini sog'lomlashtirish hamda dam olishi uchun yo'llanmalar, boshlang'ich kasaba uyushma qo'mitalari tomonidan beriladigan buyurtmalar asosida, ular tomonidan to'langan ijtimoiy soliq tushumlaridan va

kasaba uyushmasiga a'zolik badallaridan tushgan mablag'larning sog'lomlashtirishga ajratilgan miqdoriga muvofiq ravishda beriladi.

99.Hamkorlikda:

-Markaz tizimida faoliyat olib borayotgan xodimlarni qo'nimlilikini ta'minlash borasida doimiy rag'batlantirib borish, sohaga malakali mutaxassislarni jalb etish maqsadida mehnatga haq to'lash tizimini qayta ko'rib chiqish;

-Tashkilotlarni malakali kadrlar bilan ta'minlash tizimini takomillashtirish, samarali mehnat faoliyatini tashkil etish va yetarlicha shart-sharoitlar yaratish orqali ijtimoiy qo'llab-quvvatlash maqsadida uy-joy sotib olish uchun imtiyozli kreditlar ajratilishiga ko'maklashish;

-Xodimlarni sohaga oid ilg'or tajribaga ega xorijiy davlatlar bilan muntazam tajriba almashish maqsadida;

soha vakillarini xalqaro loyihalarda ishtirokini ta'minlash orqali tajriba almashish tizimini joriy qilish;

-Ko'p yillar mobaynida mehnat qilib, xalqni e'tiborini qozongan, yurtimiz madaniyati va san'atiga ulkan hissa qo'shgan Ustoz va faxriylarni Davlat mukofotlariga tavsiya etish;

-tizimdagi o'quv yurtlari talabalaridan tashkil topgan ko'ngillik –volontyorlarni jalb etgan holda yakka-yolg'izlardan xabar olish, tug'ilgan kun va soha bayramlarida ularga esdalik sovg'alari berish, maishiy muammolarini hal etishda ko'maklashish;

-yurtimiz ziyoratgohlariga sayohatlar uyushtirib "Faxriylar poyezdlari" ni tashkil etish;

shifoxona va sihatgohlarda davolanishlari va dori-darmon xarajatlari uchun jamoa shartnomasida belgilangan miqdorda moddiy yordam ko'rsatish;

-Oliy ta'lim muassasalarida muntazam ravishda Faxriylar ishtirokida yoshlar bilan davra suhbatlari, "master klasslar" tashkil etish. Tadbirlarni OAVda keng ommaga yoritib borish.

100. 11-noyabr'-"O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni"ni nishonlash va esdalik sovg'alar bilan taqdirlash.

101.Soha xodimlari uchun sog'lomlashtirish profilaktoriy markazi tashkil etish.

X. AYOLLAR VA YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA KAFOLATLAR

102. Taraflar ayollar va yoshlar uchun O'zbekiston Respublikasining qonun hujjatlarida nazarda tutilgan kafolatlariga rioya etishni va imtiyozlar berishni o'z zimmasiga olgan holda quyidagilarni zarur deb hisoblaydilar:

-Ayollar va yoshlarga qo'shimcha imtiyozlar berilishini nazarda tutuvchi idoraviy normativ-huquqiy hujjatlarni inventarizatsiyadan o'tkazish va Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalariga va O'zbekiston Respublikasi qonunlariga muvofiqligi nuqtainazaridan qayta ko'rib chiqish hamda ularga qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritish yuzasidan takliflar berish;

-Jamoa shartnomalari va kelishuvlarida quyidagilar nazarda tutilishini ta'minlash;

-xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini tashkilotlarning va ular tarkibiy bo'linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

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

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

103.Jamoa shartnomalari va kelishuvlarida ayollar va yoshlarga imtiyozlar berish, ular uchun ma'naviy va moddiy qo'llab-quvvatlash choralari qo'llash masalalarini nazarda tutish, shu jumladan:

-homiladorlik va tug'ish ta'tillari kunini uzaytirish;

-bolali ayollarga moddiy yordam ko'rsatish va qisqartirilgan ish vaqtini o'rnatish;

-ta'lim muassasalari bitiruvchilariga mehnat munosabatlari sohasida qo'shimcha imtiyozlar o'rnatish;

-xotin-qizlarning jismoniy faolligini oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish,

-xotin-qizlar uchun sayohatlarini tashkil etib borish;

-uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar xarid qilish, uy-joy qurilishi, shuningdek safarbarlik -chaqiruvi zaxirasida xizmatni o'tashga haq to'lash uchun yosh xodimlarga foizsiz ssudalar berish.

ayollarga malaka oshirish va qo'shimcha ta'lim olish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

-tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta'siridan holi bo'lgan ish o'rinlariga o'tkazish;

-homilador ayollarni tibbiy ko'rikdan o'tishlari uchun, ularning o'rtacha ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etish, agar mazkur ko'rikni ishdan tashqari vaqtda o'tkazish imkoniyati bo'lmasa;

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

105.Tizimdagi muassasalar faoliyatida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoya masalasi yechimini topish maqsadida taraflar 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 taqiqlash 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 ish olib borish;

- «yosh oila» vakili bo'lgan xodimlarga har taraflama yordam ko'rsatish.

106.Ish beruvchining majburiyatlari:

- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari sohasida qo'shimcha imtiyozlar berish;

- kasb-hunar ta'limi muassasalarida yosh mutaxassislarni tayyorlash, ularni Markaz tizimidagi tashkilotlar faoliyatiga jalb etish borasida aniq maqsadga yo'naltirilgan ish olib borish.

107.Kasaba uyushma qo'mitasi majburiyatlari:

a) yosh xodimlarning ijtimoiy huquqlari va kafolatlarini himoya qilish ishlarini yanada takomillashtirish maqsadida mavjud huquqiy-normativ bazadan foydalanish;

b) yosh yigit-qizlarni kasaba uyushmasi faoliyatiga jalb etish ishlarini olib borish;

v) o'quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotini nazorat etilishiga yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb qilishga ko'maklashish;

d) yosh xodimlarning ish joylarida maqbul sharoitlarini ta'minlash bo'yicha ish olib borish.

108. Mulkchilik shaklidan qat'iy nazar, har bir mehnat jamoasida "Ustoz-shogird" tizimini joriy etiladi. Bunday holatda, ta'lim muassasasini tamomlagandan keyin birinchi marta ishga qabul qilingan xodimga bir yil davomida tajribali xodimni ustoz sifatida biriktirish.

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

109. Mazkur masalalarda taraflar quyidagilarni o'z zimmalariga oladilar:

- har bir tashkilotda "Ma'naviyat va ma'rifat xonasi" ni tashkil etish va uni adabiyotlar hamda plakatlar, stendlar bilan ta'minlash;

- xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida badiiy havaskorlikni yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko'rsatish, ularning bo'sh vaqtlarini sermazmun o'tkazishlari uchun tarixiy obidalarga sayohatlar, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;

- rag'batlantirish sifatida tizim tashkilotlarining budjetdan tashqari mablag'lari hisobidan o'z xodimlarining kamida 10 foizini oila a'zolari bilan birgalikda har yili dam olishga (ichki turizmga) yuborishni nazarda tutadigan xodimlarning jamoaviy va oilaviy dam olishini tashkil qilish;

- xodimlar, ayniqsa yoshlarni ma'naviy-ma'rifiy, g'oyaviy-mafkuraviy dunyoqarashini yanada oshirish, siyosiy va huquqiy bilimini rivojlantirish, intellektual salohiyatini takomillashtirish maqsadida, turli soha vakillarini jalb etgan holda davra suhbatlari, ma'naviy-ma'rifiy tadbirlarni o'tkazib borish;

- xodimlarni va ularning farzandlarini sog'lomlashtirish, dam oldirish bilan bog'liq tadbirlarni kasaba uyushma qo'mitasining tavsiyasi asosida tashkil etish;

- tizim tashkilotlarida oyning bir shanba kunini "Sport-salomatlik kuni" deb e'lon qilish va Ish beruvchi bilan hamkorlikda xodimlarga jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanishlari uchun yetarli sharoitlar yaratib berish (sport maydonchalari tashkil etish, maxsus sport xonalarini ajratish), turli sport seksiyalari va to'garaklariga jalb etish, mehnat jamoalarida xodimlar gimnastikasini joriy etish hamda jismoniy tarbiya jamoalari faoliyatini yo'lga qo'yish;

- 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;

- 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;

- kasaba uyushmasi faollarini kasaba uyushmasi faoliyatining asosiy yo'nalishlari bo'yicha o'qitish;

- xodimga dam olish uchun emas, balki boshqa maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etish davrlari jamoa shartnomalarida belgilanadi (MKning 202-moddasi);

Har oyda mehnatga haq to'lash jamg'armasining 1 foiz miqdoridagi mablag'ni madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya-sport tadbirlari, Respublika hududidagi tarixiy qadamjolarga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga chiptalar va istirohat bog'lariga taklifnomalar xarid qilish, moddiy yordam ko'rsatish, rag'batlantirish, Kasaba uyushmasi qo'mitasining shtatdagi xodimlariga qo'shimcha haq to'lash va boshqa maqsadlar uchun ish beruvchining moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqib amalga oshiriladi.

110.O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 30-oktyabrdagi "Sog'lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-6099-son Farmoniga asosan jamoa shartnomalarida:

- ish kuni davomida ishlab chiqarish gimnastikasi mashqlarini bajarish uchun ish vaqtidagi kiritiladigan maxsus tanaffuslar belgilash tartibini joriy etish;

- Ish beruvchilarga xodimlar va ularning oila a'zolarini har yili madaniy dam oldirish va sog'lomlashtirishlarini hamda "O'zbekiston bo'ylab sayohat qil!" dasturi doirasidagi sayohatlari uchun sharoit yaratishlarini tavsiya etish.

- ish vaqtdan so'ng (haftada kamida bir marta) tizimdagi mehnat jamoalarida rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shug'ullanishni tashkil etish belgilanadi.

Ish beruvchi xodimlar va ularning farzandlarini sog'lomlashtirish, dam oldirish, ma'naviy-ma'rifiy va sport tadbirlarini amalga oshirish maqsadida mablag'lar ajratadi.

Respublika kengashi tomonidan tashkil etiladigan "Eng namunali boshlang'ich tashkilot" respublika ko'rik-tanlovida tizimdagi tashkilotlar ishtirokini ta'minlaydi.

XII. KELISHUVNING AMAL QILISHI VA UNI BAJARILISHI UCHUN TARAFLARNING JAVOBGARLIGI.

111.Mazkur kelishuv 2025-2027-yillar uchun tuzilgan bo'lib navbatdagisi qabul qilingunga qadar amalda bo'ladi. Shu vaqt davomida unga qo'shimcha va o'zgartish kiritishga taraflarning kelishuvi asosida yo'l qo'yiladi. Taraflarning mulkdori almashganda, qayta tashkil etilganda, nomi o'zgarganda Kelishuv o'z kuchini saqlab qoladi.

112.Ushbu kelishuv Markaz va Respublika kengashi o'rtasida imzolanganidan so'ng, O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligiga bildirish ro'yxatidan o'tkazish uchun 7 kunlik muddat ichida taqdim etiladi.

113.Kelishuv O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligiga bildirish ro'yxatidan o'tkazilganidan so'ng ikki hafta ichida uning nusxasini Markazning barcha tarkibiy tuzilmalariga jamoa shartnomalariga muvofiqlashtirish maqsadida jo'natadi.

114.Kelishuv talablari bajarilmagani aniqlangan taqdirda uni imzolagan shaxslarga yozma ravishda ma'lumotlar taqdim etiladi. Yozma ravishda kiritilgan ma'lumotlar komissiya tomonidan ikki hafta ichida muhokama etilib, so'ngra tegishli qaror qabul qilinadi.

115.Kelishuvning bajarilishi yakunlari to'g'risidagi ma'lumotlarni kelishuv komissiyasi a'zolari tayyorlaydilar va yil yakuni bo'yicha Markaz hamda Respublika kengashining qo'shma yig'ilishida muhokama qilinadi.

116.Ushbu Kelishuv uch nusxada tuzilgan bo'lib, Markaz, Respublika kengashi hamda O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligiga bir nusxadan beriladi va uning shartlari o'zaro yozma roziliksiz oshkor qilinmasligi lozim.

117.Ushbu Kelishuvdan faqat xizmat doirasida foydalaniladi.