

Ўзбекистон Республикаси
Ички ишлар вазирлиги



Тошкент ш.

2023 йил “28” апрель

П.Бобожон

Ўзбекистон давлат муассасалари ва
жамоат хизмати ходимлари
касаба уюшмаси
Республика Кенгаши раиси



Тошкент ш.

2023 йил “28” апрель

А.Абдумухторов

Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги ҳамда Ўзбекистон давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши ўртасида тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, ходимларнинг ижтимоий кафолатларини белгилаб бериш бўйича
2023 – 2025 йилларга тузилган

ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI		
KAMBAG'ALIKNI QISQARTIRISH VA		
BANDLIK VAZIRLIGI		
№	05	2023 YIL
№ 16		
№ 100		

Тошкент шаҳри

Мазкур Тармок жамоа келишуви (кейинги ўринларда – Келишув) Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги билан Ўзбекистон давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (кейинги ўринларда – Тарафлар) ўртасида тузилган бўлиб, тармокни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, ички ишлар органлари махсус унвонга эга бўлган (ҳарбий хизматчиларидан ташқари) ходимлари ҳамда ишчи ва хизматчиларининг меҳнатга оид муносабатлари ва ижтимоий кафолатларини тартибга солувчи ҳужжатдир.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Ушбу келишув Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги (кейинги ўринларда – Иш берувчи/Вазирлик) ижтимоий шерикликни ривожлантириш мақсадида Ўзбекистон давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (кейинги ўринларда – Кенгаш) билан ички ишлар органлари махсус унвонга эга бўлган (ҳарбий хизматчиларидан ташқари) ходимлари (кейинги ўринларда - ходимлар) ҳамда ишчи ва хизматчиларининг (кейинги ўринларда ишчи ва хизматчилар) меҳнат, иш ҳақи, уларнинг иш билан бандлиги ва ижтимоий кафолатлари борасида музокаралар олиб бориш, келишув ва жамоа шартномаларини тузиш ҳуқуқини белгилайди ҳамда ходимлар ва ишчи хизматчиларнинг ягона вакиллик органи сифатида Касаба уюшмаси қўмитаси (кейинги ўринларда – Касаба уюшмаси)ни тан олади.

2. Келишув Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Ички ишлар органлари тўғрисида”ги, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги, “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 20 январдаги ПҚ–3413-сон қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органларида хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низом, 2019 йил 26 февралдаги ПҚ–4212-сон “Ички ишлар органлари ходимлари ва уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилишни янада кучайтириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори, 2023 йил 20 январдаги ПҚ–10-сон қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органларининг касбий маданият ва хизмат интизоми кодекси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси, Ўзбекистон Иш берувчилари конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2023-2025 йиллар учун имзоланган Бош жамоа келишуви ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тизимда фаолият юритаётган барча ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг энг паст даражасини кафолатлайди.

3. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси, Ўзбекистон Иш берувчилари конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2023-2025 йиллар учун Бош жамоа келишуви талабларидан келиб чиқиб, қўйидагиларни амалга оширишни ўз зиммасига олади:

меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида касаба уюшмалари билан тизимли ҳамкорликни таъминлаш;

ишонч телефонлари тармоғини кенгайтириш орқали ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан ходимлар билан Қайта алоқа механизмининг янада такомиллаштириш;

тизимда Халқаро меҳнат ташкилотининг асос солувчи Конвенцияларига риоя этишга доир чоралари тизимини ҳар йили таҳлил қилиб бориш;

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлаш:

“Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сон Конвенцияси ва шу Конвенцияга Баённома;

“Қирқ соатлик иш ҳафтаси тўғрисида”ги 47-сон;

“Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисида”ги 52-сон;

“Меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 81-сон;

“Бирлашмалар эркинлиги ва касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сон;

“Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисида”ги 98-сон;

“Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сон;

“Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 103-сон;

“Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 105-сон;

“Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 111-сон;

“Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги 122-сон;

“Қишлоқ хўжалигида меҳнат инспекцияси тўғрисида”ги 129-сон;

“Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисида”ги 135-сон;

“Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сон;

“Халқаро меҳнат нормалари қўлланилишига қўмаклашиш учун уч томонлама маслаҳатлашувлар тўғрисида”ги 144-сон;

“Жамоа музокараларини олиб бориш тўғрисида”ги 154-сон;

“Болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шояштинч чоралар тўғрисида”ги 182-сон;

“Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига қўмаклашиш асослари тўғрисида”ги 187-сон.

4. Тарафлар Касаба уюшмасига аъзолик бадалларини ходимларнинг ёзма розилиги асосида (Меҳнат кодексининг 269-моддаси) Молия-иқтисод бошқармаси, бўлимлари (бухгалтерия) орқали пул ўтказиш йўли билан тегишли Касаба уюшма кўмитаси ҳисоб рақамига ўтказиш тартибини сақлаб қолишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайдилар.

5. Ходимлар, ишчилар ва хизматчилар исталган вақтда касаба уюшмаси аъзолигидан ўзларининг ёзма билдиргиси асосида чиқишлари мумкин, бунда аъзолик бадаллари улар мурожаат этган кундан эътиборан аъзолик бадали ундирилиши тўхтатилади ва тўхтатилгунга қадар ундирилган аъзолик бадали қайтарилмайди.

Аъзо бўлиш ва ундан чиқиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги таркибий бўлинмалари ходимлари Бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси раиси томонидан белгиланади.

6. Аъзолик бадали тармоқ касаба уюшмаси Устави ва жамоа шартномасига асосан, ҳар ойда ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг лавозим маоши (шу жумладан, базавий лавозим маоши)нинг 1 фоизи миқдорида ушланиб, унинг 50 фоизи Кенгаш ва унинг ҳудудий ташкилотлари, 50 фоизи эса Ички ишлар органларининг Касаба уюшмаси ҳисоб рақамига ўтказилади.

7. Иш берувчи ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган меъёрларни ишлаб чиқишда Ўзбекистон

Республикасининг “Ички ишлар органлари тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги ПҚ-3413-сон қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органларида хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низоми, 2023 йил 20 январдаги ПҚ-10-сон қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органларининг касбий маданият ва хизмат интизоми кодекси ҳамда бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосланади ва зарур ҳолларда Қасаба уюшмаси билан келишади (*“Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонуннинг 28-моддаси*).

8. Ушбу Келишув қондалари ички ишлар органларига дахлдор бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга зид бўлиб қолса, Ўзбекистон Республикасининг “Ички ишлар органлари тўғрисида”ги Қонуни ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги ПҚ-3413-сон қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органларида хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низоми ва 2023 йил 20 январдаги ПҚ-10-сон қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органларининг касбий маданият ва хизмат интизоми кодексидан келиб чиқиб устуворлик масаласи ҳал этилади.

Ушбу Келишув ички ишлар органларининг махсус унвонга эга бўлган ходимлари ҳамда меҳнат шартномаси асосида ишлайдиган ишчи ва хизматчиларгагина татбиқ этилиб, Ўзбекистон Республикаси Қуролли кучларининг ҳарбий хизматчилари тоифасига кирадиган ички ишлар органларида хизмат ўтаётган ҳарбий хизматчиларга татбиқ этилмайди.

9. Тарафлар вазирлик тизимида янги таҳрирдаги Меҳнат кодексини амалиётга кенг жорий қилиш борасида меҳнат соҳасидаги норматив ҳужжатлар (шу жумладан, жамоа келишувлари ва жамоа шартномалари)ни қайта кўриб чиқиш, ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ёки янги нормаларни қабул қилиш, шунингдек, ходимларнинг янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси ҳақида хабардорлигини ошириш бўйича тегишли ишларни амалга оширадилар.

10. Тарафлар ижтимоий тармоқлардаги саҳифалари, ишонч телефонлари ва сайёр қабуллар орқали ходимларни ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан хабардор этиб борадилар.

11. Тарафлар меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида ўзаро тизимли ҳамкорликни амалга оширадилар.

II. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ, БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

12. Иш берувчи:

ходимларни иш билан таъминлайди, уларга қулай ва хавфсиз меҳнат шaroитларини яратади;

ишчи ва хизматчиларни меҳнат шартномасига асосан иш билан таъминлайди, уларга қулай ва хавфсиз меҳнат шaroитларини яратади;

ходимлар, ишчилар ва хизматчиларни ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришлари учун зарур бўлган асбоб-ускуналар, асбоблар, техник ҳужжатлар ва бошқа воситалар билан таъминлайди;

қонунда белгиланган тартибда ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг вакиллари билан жамоа музокараларини олиб боради, шунингдек жамоа шартномасини тузади;

ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг вакилларига ушбу келишув ва жамоа шартномасини тузиш ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш учун зарур бўлган тўлиқ ва ишончли ахборотни тақдим этади;

ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг ўз меҳнат мажбуриятларини

бажариши билан боғлиқ бўлган маиший эҳтиёжлари таъминланишини амалга оширади;

иш берувчи ва унинг ҳудудий бўлинмалари тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатишган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этади, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга қўмаклашишни ўз зиммасига олади;

янги Меҳнат кодексининг 136-моддасига мувофиқ ишчи ва хизматчилар меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартириш бўйича талабини ўз вақтида кўриб чиқади.

янги Меҳнат кодексининг 166-моддасига мувофиқ ишчи ва хизматчиларни ишдан бўшатиш тўғрисида ахборот тақдим этади;

янги Меҳнат кодексининг 173-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишчи ва хизматчиларни ишдан бўшатиш нафақасини тўлайди;

янги Меҳнат кодексининг 119-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишга йўл қўймайди;

янги Меҳнат кодексининг 99-моддасига мувофиқ иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига шахсларни ишга жойлаштиради;

янги Меҳнат кодексининг 165-моддасига мувофиқ ишчи ва хизматчиларни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиради;

янги Меҳнат кодексининг 144-моддасига мувофиқ ишчилар ва хизматчиларнинг иш ўрнини бошқа ишга ўтказиш тартибида сақлаш чораларини кўради;

ишчилар ва хизматчиларнинг меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси биринчи, иккинчи ва учинчи қисмларига мувофиқ алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ўртача ойлик иш ҳақини ишга жойлаштириш даврида сақлаб қолади;

таклиф этилган шахсларга Меҳнат кодексининг 101-моддасига мувофиқ кафолатлар беради;

ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 102-моддасига мувофиқ алоҳида асосларга кўра бекор қилинган ишчи ва хизматчиларни қайта ишга қабул қилади;

янги Меҳнат кодексининг 78-моддасига биноан жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ўн кундан кечиктирмай ишчи ва хизматчиларни жамоа шартномаси билан имзо қўйдириб таништиради;

шунингдек, меҳнат шартномасини тузишда ишга қабул қилинаётган ходимни Касаба уюшма қўмитаси раиси (ташкilotчиси) ва жамоа шартномаси билан имзо қўйдириб таништиради;

ушбу Келишув ва жамоа шартномасига мувофиқ қўшимча кафолатлар беради.

13. Меҳнат кодексининг 129-моддасида номлари келтирилган ходимлар тоифаларидан ташқари яна қуйидаги шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

Ўзбекистон Республикасида белгилаб қўйилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдorigа тенг иш ҳақи ўрнатилган шахсларга;

оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

“Аёллар дафтари”, “Ёшлар дафтари” ва “Темир дафтар”да рўйхатда турган ходимларга.

14. Иш берувчи камида икки ой олдин Касаба уюшмаси кўмитасига ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказди.

Касаба уюшмаси кўмитаси иш берувчининг ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатилиш ҳақидаги қарорини олти ойгача бўлган муддатга тўхтатиб туриш тўғрисидаги таклифни маҳаллий давлат ҳокимияти органларига кўриб чиқиш учун киритиш ҳуқуқига эга.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг келгусида ишдан бўшатилиши тўғрисидаги маълумотларни унинг касби, мутахассислиги, малакасини ва меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини кўрсатган ҳолда икки ойдан кечиктирмай “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат мажмуасига киритиш орқали маҳаллий меҳнат органи эътиборига ҳам етказди.

15. Жамоа шартномасини тузиш пайтида ходимлар, ишчилар ва хизматчилар учун белгиланадиган ижтимоий кафолатларни ушбу Келишувда белгиланганидан кам бўлмаслигини таъминлаш мажбурияти Иш берувчи зиммасига юкланади.

16. Ишчилар ва хизматчиларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига дахлдор касаба уюшмаси тақдимномасини Иш берувчи бир ҳафталик муддатда кўриб чиқиб, натижаси ҳақида унга ёзма равишда хабар беради.

Иш берувчи касаба уюшмасининг ишчилар ва хизматчиларнинг меҳнат, ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган ҳужжатлар талабларининг бузилиши ҳақидаги билдиргисида баён этилган ҳолатларни бартараф этишда касаба уюшмасига кўмаклашади.

17. Ишчилар ва хизматчилар билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди (Меҳнат кодексининг 164-моддаси).

Меҳнат шартномаси:

Вазирлик ва унинг таркибий тузилмаси, корхона ва ташкилотлари тугатилиши муносабати билан;

янги Меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари томонидан;

ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан Меҳнат кодекси 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари томонидан бекор қилинган тақдирда Касаба уюшмаси кўмитасининг розилигини олиш талаб этилмайди.

18. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида касаба уюшмаси кўмитасига киритилган тақдимнома Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Ижроия Кўмитасининг 2021 йил 19 мартдаги 2-37 “с” сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органларида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида 10 кундан кечиктирмасдан кўриб чиқилади.

19. Ходимлар юзасидан:

хизматга қабул қилиш, бўшатиш, хизматни ўташ тартиби, иш вақти, ижтимоий ҳимоя қилишнинг бошқа шакллари, таъминоти Ўзбекистон Республикаси “Ички ишлар органлари тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг

2017 йил 29 ноябрдаги ПҚ-3413-сон қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органларида хизматни ўташ тартиби тўғрисидаги низоми ва 2023 йил 20 январдаги ПҚ-10-сон Қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органлари ходимларининг касбий маданият ва хизмат интизоми кодекси ҳамда тегишли бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосан ташкил этилади.

20. Иш берувчи олий, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчилари, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан қайтган шахслар, ёшлар, вояга етмаган фарзандлари бор аёллар, ногиронлиги бор шахслар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштирилишига ҳар томонлама қўмаклашади.

Шунингдек, ташкилотнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатишган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга қўмаклашади.

21. Иш берувчи ўз тизимида ўқув дастурларига “Халқаро ва миллий меҳнат стандартлари” мавзусида таълим курслари киритилишини таъминлайди.

22. Иш берувчи ходимлар, ишчилар ва хизматчиларини мажбурий меҳнатга жалб қилмайди.

III. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

23. Иш берувчи тизимида иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

нормал меҳнат шартларидаги ишларда банд бўлган ходимлар, ишчилар ва хизматчилар учун – ҳафтасига 40 соат;

ногиронлиги бўлган ходимлар, ишчилар ва хизматчилар учун – янги Меҳнат Кодекси 427-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган давомийликдан;

ноқулай меҳнат шартларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун – янги Меҳнат кодексининг 478-моддасида белгиланган давомийликдан ошиши мумкин эмас.

24. Иш кунининг бошланиш ва тугаш вақти ички меҳнат тартиби қоидаларида ва жамоа шартномасида белгилаб қўйилади.

25. Ходимлар, ишчилар ва хизматчилар билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш кuni ёки иш ҳафтаси, шунингдек, карантинга оид чекловлар амал қилиш даврида масофавий иш усули, мослашувчан иш графиги белгилаб қўйилиши мумкин.

26. Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, Иш берувчи тиббий ҳулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш кuni ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилайди.

27. Тўлиқсиз иш вақти шarti билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашни ва бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

28. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга ҳар ҳафтада дам олиш кунлари берилади. Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлатиш тақиқланади.

29. Иш берувчининг фармойиши ёки буйруғи бўйича ишлаб чиқариш заруриятларидан келиб чиққан ҳолда айрим ходимлар, ишчилар ва хизматчиларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишга фақатгина уларнинг ёзма розилиғи билан жамоа шартномасида белгиланган асослар бўйича ёки ташкилот раҳбарининг буйруғи билан ўрнатилган тартибда йўл қўйилади.

Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун ҳақ тўлаш Меҳнат кодексининг 263-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

30. Ходимларга кучайтирилган ва суткалик режимни жорий этиш ҳамда бекор қилиш, ички ишлар органлари ходимларини ҳарбий ҳаракатларда иштирок этишга жалб қилиш Ўзбекистон Республикаси ички ишлар вазирининг буйруғи билан амалга оширилади.

31. Ходимларга таътилни ўтказиш жойига бориш ва қайтиш учун зарур бўлган, бироқ уч кундан ошмайдиган вақт қўшилган ҳолда хизмат стажидан келиб чиққан ҳолда давомийлиги ўттиз календарь кундан кам бўлмаган ҳақ тўланадиган ҳар йилги таътил берилади.

Ходимларга қуйидаги календарь ҳисобдаги хизмат даври учун:

ўн йиллик хизматдан сўнг – давомийлиги беш кун;

ўн беш йиллик хизматдан сўнг – давомийлиги ўн кун;

йигирма йиллик хизматдан сўнг – давомийлиги ўн беш кун бўлган, ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Ишчи ва хизматчиларга йигирма бир иш кунидан кам бўлмаган ҳақ тўланадиган ҳар йилги меҳнат таътили берилади.

Ишчилар ва хизматчиларга у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади. (янги Меҳнат кодексининг 220-моддаси).

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ишчи ва хизматчиларга уларнинг ёши ва соғлигининг ҳолати ҳисобга олинган ҳолда давомийлиги ўттиз календарь кун бўлган асосий узайтирилган таътил берилади.

Ходимлар, ишчи ва хизматчиларга янги Меҳнат кодексининг 205-моддасида назарда тутилган танаффуслардан ташқари иш куни (смена) давомида иш вақтига киритиладиган ва жамоа шартномасида белгиланадиган қўшимча танаффуслар берилади.

32. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини янги Меҳнат кодексининг 226-моддасида кўрсатилган даврлар, шунингдек, унга қўшимча равишда иш йили давомида иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган бир ойгача бўлган таътил даври ҳам қўшилади.

33. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилини бериш тартиби Меҳнат кодексининг 227-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

34. Иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътили иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган таътиллار жадвали билан белгиланадиган ҳар йилги меҳнат таътилларини бериш навбатига мувофиқ берилади.

Таътиллار жадвали календарь йил бошланғунига қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра тасдиқланади.

Ходим, ишчи ва хизматчи ҳар йилги меҳнат таътили бериладиган вақт тўғрисида таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

35. Ходим, ишчи ва хизматчининг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қўйидагиларга берилиши керак:

аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;

болани парваришлаш таътилидан фойдаланаётган ходимга ушбу таътидан олдин ёки кейин;

ўн тўрт ёшга тўлмаган бир ёки ундан ортиқ нафар болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркакларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга;

1941 – 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётганларга, агар улар ўзининг ҳар йилги меҳнат таътилини имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, битирув малакавий ишларини, магистрлик диссертацияларини, курс, лаборатория ишларини ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласа;

“Ўзбекистон Республикаси фахрий донори” кўкрак нишони билан тақдирланган шахсларга.

Ишлайдиган эркакларга ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра турмуш ўртоғининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

36. Ҳар йилги меҳнат таътилида бўлган вақти учун ходим, ишчи ва хизматчига янги Меҳнат Кодексининг 257-моддасига мувофиқ ҳисоблаб чиқариладиган ўртача иш ҳақининг сақланиши кафолатланади. Ҳар йилги меҳнат таътили вақти учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда, бироқ таътил бошлангунига қадар охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

37. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга қўйидаги ҳолларда иш ҳақи сақланган ҳолда ижтимоий таътилар берилади:

фарзанд туғилганида ёки туғруқхонадан асраб олинганда отага – икки иш куни;

ходим ёки унинг фарзандининг никоҳ тўйи муносабати билан – уч иш куни;

яқин қариндошларининг дафн маросимида – уч иш куни.

Яқин қариндошлар деганда, ходимнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари, фарзандлари, эри (хотини), шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари тушунилади.

38. Меҳнат шaroитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга, ноқулай табиий-иклим шaroитларида иш бажараётган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга, битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга ҳар йилги қўшимча таътилар берилади. Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътиларнинг давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа шартномасида белгиланади.

39. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги жамоа шартномасида белгиланади.

40. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган

охирги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

41. Олий таълим ташкилотларига ўқишга кираётган, шунингдек, кечки ёки сиртки таълим шакли бўйича таълим олаётган ходимлар, ишчилар ва хизматчилар учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътиллار бериш Меҳнат кодексининг 384-385-моддаларига мувофиқ берилади.

42. Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнгинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходим, ишчи ва хизматчининг розилигисиз уларнинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишига ёки ўтказилишига йўл қўйилади.

Иш берувчининг ташаббусига кўра масофадан туриб ишлашга вақтинча ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имкони бўлмаса ёки иш берувчи ходим, ишчи ва хизматчини масофадан туриб ишлаш учун зарур бўлган техник ва бошқа воситалар билан таъминлай олмаса, иш берувчи:

ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга таътиллار жадвалига мувофиқ йиллик меҳнат таътилини беришга;

таътиллار жадвалида назарда тутилган таътиллар бериш навбатидан қатъи назар, ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга уларнинг розилиги билан тегишли иш йили учун йиллик меҳнат таътилини беришга;

ходим, ишчи ва хизматчининг розилиги билан унга иш ҳақини қисман сақлаб қолган ҳолда таътил беришга ва бу таътил даврини меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳам киритишга;

ходим, ишчи ва хизматчига унинг розилиги билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришга;

ходим, ишчи ва хизматчи учун тўлиқсиз иш вақтини белгилашга ҳақли.

43. Ходимлар, ишчилар ва хизматчилар жамоа шартномасида белгиланган ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқидан фойдаланадилар.

44. Ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга таътилнинг исталган вақтида фақат ходим, ишчи ва хизматчининг розилиги билан йўл қўйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки янги Меҳнат кодексининг 230 ва 231-моддаларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда кейинги иш йилида берилиши керак.

Ҳомиладор аёлларни ва меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларни ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

45. Масофадан туриб ишловчи ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга ҳар йилги меҳнат таътили Меҳнат кодексининг 462-моддасида кўрсатилганидан кам бўлмаган муддатларга берилади.

46. Қуйидаги ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

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

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга — ҳар йили ўн тўрт календарь

кунгача;

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

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялайётган ота-онасининг бирига (отананинг ўрнини босувчи шахсга) — ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

бетоб яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари)ни парваришлайётган шахсларга, уларнинг илтимосига кўра муддати ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан;

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

IV. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ, КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

47. Ишчи ва хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган Ягона тариф сеткаси ҳамда тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга кўра амалга оширилади. Ягона тариф сеткаси бошлангич разряди сифатида биринчи разряд белгиланади ва амалдаги тариф коэффициентлари, шунингдек тариф ставкаларини меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдоридан келиб чиққан ҳолда белгилаш тартиби сақлаб қолинади.

Иш ҳақининг кафолатланган энг кам миқдorigа оғишмай риоя қилиниши таъминланади.

Ходимларга пул таъминотининг турлари ва миқдори Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан тасдиқланади.

48. Ишчи ва хизматчиларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномасида белгиланади.

49. Иш берувчи ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг ташаббускорлик билан ва юқори самарали меҳнат қилишларини рағбатлантириш мақсадида устама ҳақ белгилаш мумкин. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга устама ҳақ, мукофот, рағбатлантириш миқдорлари ва шахсий устама ҳақларини тўлаш тартиби Иш берувчи тизимидаги тегишли идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосан белгиланади.

50. Ишчи ва хизматчиларни моддий рағбатлантириш Касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан тасдиқланган ички идоравий ҳужжатлар асосида амалга оширилади.

51. Ишчи ва хизматчи Иш берувчи тизимида бир лавозимдан бошқа лавозимга ўтганда устама ҳақи қайта кўриб чиқилади. Топширилган вазифалар ўз вақтида бажарилмаса, иш сифати ёмонлашса меҳнат интизомига риоя қилинмаса, лавозим маошларига бериладиган устама ҳақ Иш берувчи раҳбарияти буйруғи билан бекор қилиниши ёки уларнинг миқдори камайтирилиши мумкин.

52. Ишчи ва хизматчиларнинг ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида” низом талабларига асосан белгиланади.

Хизмат сафаридаги кунлик харажатлари иш берувчи томонидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаганидан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

Хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда, бошқа жойдаги ишга кўчиб борилганда, шунингдек ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатлар янги Меҳнат кодексининг 289-моддасига асосан жамоа шартномасида белгиланган меъёрларга асосан қоплаб берилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли Қарорига мувофиқ, кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати, шунингдек, устамалар миқдори иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда белгиланади ва жамоа шартномаларида кўрсатилади.

53. Иш берувчи тизимда ходимларга қуйидагича мукофотлаш қўлланилиши мумкин:

ойлик, чорак ва ҳисобот даври якунлари бўйича;

касб байрами муносабати билан;

янги Меҳнат Кодексининг 208-моддасида назарда тутилган байрамлар муносабати билан;

11 ноябрь – Ўзбекистон касаба уюшмалари куни – меҳнаткашлар умумхалқ байрами муносабати билан.

54. Иш натижаларига кўра мукофот миқдорини белгилаш ёки уни камайтириш учун асос сифатида Иш берувчи таркибий тузилмаларининг иш фаолияти натижалари ва молиявий кўрсаткичлари инобатга олинади.

55. Иш натижаларига кўра мукофот ҳақиқатда ишланган вақт учун тўланади.

56. Синов муддати билан хизматга қабул қилинган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга синов муддати давомида ишчанлик қобилияти, билим савияси ва бошқа ҳолатлар инобатга олинган ҳолда иш натижаларига кўра мукофот тўланиши мумкин.

57. Ўриндошлик асосида ишлаган ишчи ва хизматчиларга иш натижаларига кўра мукофот ишлаган вақтига мутаносиб равишда тўланади.

58. Иш натижаларига кўра мукофотни ҳисоблаш учун ҳақиқатда ишлаган иш вақти деб иш ҳақи ҳисобланган вақт ҳисобга олинади. Меҳнат таътили бундан мустасно.

Қуйидаги вақтлар мукофот ҳисоблаш вақтига киритилмайди:

олий ўқув юрғларининг сиртки бўлимларида таълим олиш учун бериладиган таътил вақти;

иш ҳақи сақланмаган ҳолда меҳнат таътилида бўлган вақт;

ходим, ишчи ва хизматчининг ҳомиладорлик ва туғиш таътиллар ҳамда бола парвариш таътили даври.

59. Иш натижаларига кўра ҳар бир ходим, ишчи ва хизматчи мукофотининг муайян миқдори ходим, ишчи ва хизматчининг иш сифати, унинг тез бажарилиши ва самарадорлиги, меҳнат мажбуриятларини ишдан ташқари вақтда бажаришга жалб этилиши ҳамда тузилмавий бўлинма умумий иш натижаларига қўшган ҳиссасини тасдиқловчи бошқа омилларни ҳисобга олган ҳолда, мустақил таркибий бўлинма (марказ, бошқарма, бўлим ва бошқалар) раҳбари томонидан тавсия этилади.

60. Иш фаолиятида меҳнат интизомига риоя қилмаган ва ички меҳнат тартиби қоидаларини бузган ходимларга иш натижаларига кўра (ойлик, чорак ва ҳисобот даври якунлари бўйича) мукофот пули қисман камайтирилиши ёки тўлиқ маҳрум этилиши мумкин.

Бола парваришлаш таътилида ҳамда ишдан ажралган ҳолда ўқиётган ходимларга байрам мукофотлар тўланмайди.

61. Иш берувчи тизимида хизмат қилиб келаётган ходимларни мукофотлаш ва Иш берувчининг йиллик якуний натижаларида моддий манфаатдорлигини ошириш мақсадида Иш берувчи тизимида йиллик иш якунлари бўйича мукофот тўланиши мумкин.

62. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот ушбу мақсадлар учун кўзда тутилган маблағлар ҳисобидан, тегишли идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосан тўланиши мумкин.

63. Иш берувчи тизим ходимлари, ишчилари ва хизматчиларига йиллик иш якунлари бўйича мукофот тўлаш ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг лавозимидан катъий назар амалга оширилади. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот бутун календарь йили давомида ишлаган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга тўлиқ миқдорда тўланиши мумкин.

64. Иш берувчи ходимлари, ишчилари ва хизматчилари пенсияга чиқаётганларида, уларнинг ёш мутахассисларни тарбиялашда, Иш берувчи тизимидаги самарали меҳнатини инобатга олиб, Иш берувчининг буйруғи асосида рағбатлантирилиши мумкин.

65. Иш берувчининг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб, юбилей ёши (50, 55, 60 ёш) муносабати билан ходим, ишчи ва хизматчиларнинг тизимни ривожлантиришда қўшган ҳиссасини инобатга олиб, Касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда (ходимлар келишилмайди), Иш берувчи томонидан буйруқ асосида рағбатлантирилиши мумкин.

66. Ишчи ва хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарздаги тўловлар ва уларни тўлаш шартлари мазкур Келишувдан келиб чиқиб, жамоа шартномасида белгилаб қўйилади.

67. Иш вазифасини бажараётган пайтда ходим, ишчи ва хизматчининг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан Иш берувчи томонидан тегишли қонун ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган тартибда амалга оширади.

68. Иш берувчининг ички молиявий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда ходимларга Ички ишлар вазирининг 2022 йил 1 октябрдаги 404-сон буйруғи билан тасдиқланган Ички ишлар органлари шахсий таркиби ва уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш фаолиятини тартибга солиш тўғрисидаги Низомга асосан моддий ёрдам қўйидаги ҳолатларда ва миқдорда берилади:

бетоб ходимлар даволаниши учун-пул таъминотининг 5 (беш) бараваригача бўлган миқдорда бир марталик моддий ёрдам бериш;

ходимнинг бетоб яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи ва фарзандлари)ни операция қилдириш, ортопедик оёқ кийим ва протез-ортопедик маҳсулотлар билан таъминлаш харажатларини қоплаш учун-базавий ҳисоблаш миқдорининг 200 (икки юз) бараваригача бўлган миқдорда бир марталик моддий ёрдам бериш;

санаторий-курорт муассасаларида даволаниш ва дам олиш учун – пул таъминотининг 2 (икки) баравари миқдоригача моддий ёрдам бериш;

тўйлар ва дафн маросимларини ўтказиш учун - пул таъминотининг 2 (икки) бараваригача бўлган миқдорда бир марталик моддий ёрдам бериш;

пул мукофоти ва қимматбаҳо совғалар.

Бундан ташқари, ходимлар, ишчи ва хизматчилар, пенсионерлар ҳамда уларнинг оила аъзоларига моддий ёрдам қўйидаги мақсад ва миқдорларда

кўрсатилади:

пенсионерларга соғлигини тиклаш мақсадида дори-дармон воситалари ва тиббий буюмлар сотиб олиш учун календарь йилда бир маротаба – базавий ҳисоблаш миқдорининг ун бараваригача бўлган миқдорда;

ходимлар ёки пенсионерларнинг яқин қариндошлари вафот этганда дафн маросими харажатларини қоплаш учун - базавий ҳисоблаш миқдорининг беш бараваригача бўлган миқдорда;

ходимлар, ишчи ва хизматчилар ҳамда пенсионерларга табиий офат ёки фавқулодда содир бўлган ҳодисалар оқибатларини бартараф этиш учун – базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма беш бараваригача бўлган миқдорда;

хизмат мажбуриятларини бажариш вақтида ҳалок бўлган ходимларнинг оила аъзоларига кўмак бериш учун - базавий ҳисоблаш миқдорининг йигирма беш бараваригача бўлган миқдорда.

69. Иш берувчи томонидан вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича ишчи ва хизматчиларга нафақалар:

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларидан бўлган ходимларга, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар учун - 18 ёшга) тўлмаган уч нафар ва ундан кўп фарзанди бўлган ходимларга, Чернобиль АЭСдаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга, Чернобиль АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без (аденома, рак) ва хавфли ўсмалар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга, ядро полигонларида ва бошқа радиация-ядро объектларида ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек ходим ишда шикастланиш ва касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотганда ойлик иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил касаллиги, онкология касалликлари, янгидан пайдо бўладиган хатарли ўсимталар, жинсий йўл билан ўтадиган касалликлар, ОИТС, мохов (лепра) касаллиги, рухий касалликлар) бўйича ҳисобда турган ходимларга улар томонидан давлат ижтимоий сугурта бадали тўлаган даврининг (умумий иш стажининг) давомийлигига боғлиқ равишда қуйидаги миқдорларда тўланади:

а) умумий иш стажы 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;

б) умумий иш стажы 5 йилдан 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

в) умумий иш стажы 5 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида;

мазкур банднинг иккинчи ва учинчи хатбошиларида назарда тутилган ходимлардан ташқари қолган ходимларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа қуйидаги миқдорларда тўланади:

а) умумий иш стажы 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ҳамда 21 ёшга етмаган чин (сағир) етимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

б) умумий иш стажы 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида;

қолган ҳолларда, умумий иш стажига қараб ойлик иш ҳақининг 60 фоиз миқдорда тўланади.

70. Ўзбекистон Республикасининг “Дафн этиш ва дафн иши тўғрисида”ги

Қонунига мувофиқ, ходим, ишчи ёки хизматчининг ёки уларнинг қарамоғидаги оила аъзосининг вафоти сабабли Иш берувчи томонидан ходим, ишчи ва хизматчига ёки унинг оила аъзоларига дафн этиш харажатларини қоплаш учун белгиланган тартибда нафақа берилади.

71. Хизмат фаолиятида юқори натижаларга эришганлик, мажбуриятларини намунали тарзда бажарганлик, бенуксон хизмат қилганлик ва ички ишлар органлари тизимини ривожлантириш ва такомиллаштиришга катта ҳисса қўшганлик, хизмат бурчини бажариш чоғида мардлик ва жасорат кўрсатганлик, шунингдек бошқа алоҳида хизматлари учун ходимлар, ишчилар ва хизматчилар Ўзбекистон Республикасининг давлат мукофотлари, шунингдек қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги томонидан таъсис этиладиган фарқловчи идоравий белгилар билан тақдирланишга тақдим этилиши мумкин.

72. Иш берувчи ва унинг таркибидаги муассасаларда ишлаётган аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари бўйича тўловларни тўлашни кафолатлайди.

V. МЕХНАТ ИНТИЗОМИ

73. Ходимлар, ишчилар ва хизматчилар меҳнат вазифаларини меҳнат шартномалари, ички меҳнат тартиби (ишчилар ва хизматчилар) ва хизматни ўташ бўйича қоидаларига (ходимлар) риоя қилган ҳолда бажарадилар.

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

75. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди.

76. Рағбатлантириш турларига ташаккурнома эълон қилиш, қимматбаҳо совғалар, пул мукофотлари, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилмаган бошқа тўловлар, фахрий ёрлик билан тақдирлаш, Иш берувчи тизимида турли номинациялар бўйича унвонлар бериш, давлат ва тармоқ мукофотларига тавсия этиш ва бошқалар қиради.

77. Меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи ишчи ва хизматчига қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг элик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Меҳнат кодекси, бошқа қонулар, интизом тўғрисидаги уставлар ёки низомларда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллашга йўл қўйилмайди.

78. Интизомий жазо қўлланилишиндан аввал ходим, ишчи ва хизматчидан ёзма

равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим.

Агар ходим, ишчи ва хизматчининг ўз меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги ходим, ишчи ва хизматчига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра юз берган бўлса (ходим, ишчи ва хизматчининг ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун иш берувчи томонидан зарур шарт-шароитлар таъминланмаганлиги, форс-мажор ҳолатлари ва ҳоказоларда), ходим, ишчи ва хизматчини интизомий жавобгарликка тортишга йўл қўйилмайди.

Иш берувчининг ходим, ишчи ва хизматчига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан уч иш куни ичида, ходим, ишчи ва хизматчи ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

Ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим, ишчи ва хизматчи интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати у қўлланилган кундан эътиборан бир йилдан ошмаслиги керак.

Агар интизомий жазо қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходим, ишчи ва хизматчига янги интизомий жазо қўлланилмаса, у интизомий жазога тортилмаган деб ҳисобланади. Бунда интизомий жазо иш берувчининг буйруғи чиқмасидан автоматик тарзда тугалланади.

Иш берувчи интизомий жазони ўз ташаббусига кўра, ходим, ишчи ва хизматчининг бевосита раҳбарининг, касаба уюшмаси кўмитасининг илтимосномасига, шунингдек ходимнинг илтимосига кўра, бир йил ўтгунига қадар муддатида олдин олиб ташлаш ҳуқуқига эга. Интизомий жазони муддатида олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

79. Шаҳодатланган ходимларга рағбатлантириш ҳамда хизмат интизомини бузганлик учун интизомий жазо чораларини қўлланиш Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 20 январдаги ПҚ-10-сон Қарори билан тасдиқланган Ички ишлар органлари ходимларининг касбий маданият ва хизмат интизومي кодекси доирасида амалга оширилади.

VI. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ КЎРИБ ЧИҚИШ

80. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби янги Меҳнат Кодекси (541-581-моддалари) билан тартибга солинади.

81. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, мазкур Келишувнинг бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асосида ҳал этилади.

82. Иш берувчи ва унинг таркибий бўлинмаларида якка тартибдаги меҳнат низолари Иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси томонидан тайинланган ва тенглик асосида ташкил топган ҳамда мазкур Келишувнинг амал қилиш муддатига тузиладиган Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан кўриб чиқилади. Комиссия таркиби Жамоа шартномаларида белгиланади.

83. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартиби қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ олиб борилади.

Меҳнат низолари комиссиялари Иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга касаба уюшмаси кўмитаси қарори билан, Иш берувчининг вакили

эса, унинг буйруги билан тасдикланадилар.

Мехнат низолари комиссияларининг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасига биноан белгиланади.

Мехнат низолари комиссиясининг қарори унинг мажлисида қабул қилинади.

Иш берувчи ўз тизимида меҳнатга оид қонун ҳужжатлари бузилишини олдини олиш бўйича томонларнинг тизимли ҳамкорлигини таъминлайди.

84. Жамоавий меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган тартибда ҳал этилади.

VII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

85. Иш берувчи ва унинг тизимидаги органлар раҳбарлари меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тизимини жорий этишга, унинг фаолият кўрсатиши ва ривожланишини таъминлашда иштирок этишга, шунингдек, тегишли норматив - ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат стандартларига мувофиқ, тизимда ходимларга хавфсиз ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини яратиб беришга мажбурдирлар.

86. Иш берувчи ушбу мажбуриятларни бажариш мақсадида:

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни асосида тизимда меҳнат муҳофазасини ташкил этиш чора - тадбирларини ишлаб чиқади ҳамда уни молиявий таъминлаш ва амалга ошириш чораларини кўради;

иш ўринларида меҳнат шароитларининг ҳолати, айниқса зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари юзасидан доимий назоратни амалга оширади;

Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсати қарори билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини режалаштириш бўйича тавсиялар”га риоя этган ҳолда, жамоа шартномаларида меҳнат муҳофазаси бўйича Битим тузилишини, Битимда кўзда тутилган тадбирларга керакли миқдорда маблағлар ажратилишини ҳамда уларнинг мақсадли сарфланишини таъминлайди;

меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича ваколатли вакилларни сайлаш, ўқитиш ва уларнинг малакасини доимий равишда ошириб боришлари ҳамда жамоа шартномаларига кўра улар ўз фаолиятини самарали амалга оширишлари учун қулай шароитларни яратади;

барча янги ишга қираётган, шунингдек, бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар берилишини ташкил этади;

Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 апрелдаги 246-сонли қарори 3 -илоvasи билан тасдиқланган Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қайта тайёрлаш ва малака ошириш тартиби тўғрисидаги Низом ва Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-рақам билан рўйхатга олинган “Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш тўғрисидаги намунавий Низом” талаблари асосида ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича қайта тайёрлайди, малакасини оширади ва ўқитади ҳамда билимларини синовдан ва аттестациядан ўтказиш ишларини ташкил этади;

Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196 -сон билан рўйхатдан ўтказилган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақидаги Низом”га кўра меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида Қасаба уюшмаси кўмитаси иштирокида ташкил қилади;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақти ажратилади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳаки сақланади;

Касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантириб боради;

Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263 - сонли қарори билан тасдиқланган Иш ўринларини меҳнат шaroитлари ва асбоб - ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги Низомга асосан ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлиги бор шахслар банд бўлган зарарли, хавfli ва бошқача меҳнат шaroитларига эга иш ўринларини камида беш йилда бир маротаба аттестациядан ўтказилишини таъминлайди;

ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлиқнинг бошқа хил шикастланишини олдини олиш, шунингдек, уларнинг пайдо бўлиш сабабларини бартараф этиш чораларини кўради;

янги Меҳнат кодексининг 360-моддаси талабларига асосан Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда ходимларни дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилишини ва бунинг учун керакли миқдорда маблағ ажратилишини таъминлайди;

ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий ижтимоий суғурта қилинишини, шунингдек, Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилинишини таъминлайди.

Бунда, Ўзбекистон Республикасининг “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги ва “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонунлари асосида иш юритади;

Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлиқнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар учун кўзда тутилган миқдорда нафақа ва тўловларни ойма-ой тўланишини таъминлайди;

Ходим, ишчи ва хизматчи меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўловни амалга оширади;

меҳнат шaroитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларни белгиланган нормалар бўйича сут, даволаш-профилактика, озик-овқат маҳсулотлари, махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари, шунингдек, жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминлаш чораларини кўради.

87. Тарафлар ходимлар, ишчилар ва хизматчилар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларига риоя этиш ва имтиёзлар берилишини таъминлайди.

88. Касаба уюшмаси кўмиталари барча босқичларда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси қондаларига риоя этилиши, шунингдек, Иш берувчилар томонидан бу борадаги мажбуриятлари бажарилаётганлиги устидан назоратни амалга оширади.

89. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси қондаси бузилганда ходим, ишчи ва хизматчи ишни тўхтатишга ҳақли. Бундай ҳолатлар ходимларнинг айбисиз юз берганда, уларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

90. Ҳар йили 28 апрель - “Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш куни” муносабати билан тизимдаги барча ташкилотларда ушбу санага бағишланган тадбирлар ташкил этилади.

91. Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан барча номинациялар бўйича (“меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган ташкилот”, “ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти”, “энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил”, “меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис”) Республика кўрик-танловини ўтказди ва ғолибларни тақдирлайди.

92. Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни олдини олиш юзасидан чора-тадбирлар ишлаб чиқилишини таъминлайди ва Кенгаш томонидан унинг ижро этилиши бўйича жамоатчилик назорати олиб борилади.

VIII. ИЖТИМОЙ КАФОЛАТЛАР, ИЖТИМОЙ ҲИМОЯ

93. Иш вақтида ногирон бўлганларни, кам таъминланган, кўп болали ҳамда етим боласи бор оилаларни, узоқ муддат ишлаган, айни вақтда қаровсиз, ёлғиз қарияларни қўллаб-қувватлаш мақсадида моддий ва амалий ёрдам бериш ташкил этилади.

94. Ишлаётган ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш, хавфсиз ва қулай меҳнат шароитлари яратиш бериш мақсадида, Иш берувчи ва Кенгаш ўзаро келишилган ҳолда зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш Стратегиясида қўйилган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш;

ижтимоий йўналтирилган Давлат дастурларини амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиш, кам таъминланган ва имконияти чекланган болаларни тарбиялаётган оилаларни, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлашнинг қонунчилик ҳужжатларида кўзда тутилган чораларини амалга оширилишини таъминлаш;

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

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон Фармони билан тасдиқланган “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси”ни амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш;

ташкилотда ишлаётган ёки ишлаб нафақага чиққан ёлғиз кексалар, пенсионерлар, ногиронлиги бор шахслар, имконияти чекланган болаларни

тарбиялаётган, кам таъминланган ҳамда кўп болали оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш;

хар йили “Наврўз” ва “Мустақиллик” байрамлари арафасида мақсадли умумхалқ хайрия хашарларида ихтиёрий иштирок этиш истагида бўлган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларни қўллаб-қувватлаш;

95. Иш берувчи вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини ўз вақтида Жамоа шартномаларида белгиланган миқдорларда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

96. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга Иш берувчи томонидан профилактик даволаниш учун қўшимча ҳақ тўланади, унинг миқдорлари Жамоа шартномасида белгиланади.

97. Тизимдаги ташкилотларда кўп йил ишлаган ходим ёшга доир (ёки ногиронлик сабабли) пенсияга чиқаётганда унга Жамоа шартномаларида белгиланган миқдорларда моддий ёрдам тўланади ва қимматбаҳо совға топширилади.

98. Иш берувчининг айби билан меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар-ногиронларни, кам таъминланган кўп болали ҳамда етим боласи бор оилаларни, узок муддат ишлаган, айни вақтда қаровсиз, ёлғиз қарияларни қўллаб-қувватлаш мақсадида уларга моддий ва амалий ёрдам кўрсатилади.

99. Ходимлар, ишчилар ва хизматлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари)ни соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмалар Иш берувчи тизимидаги бошлангич касаба уюшма кўмиталари томонидан бериладиган буюртмалар асосида, улар томонидан тўланган ижтимоий солиқдан ва касаба уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағларнинг соғломлаштиришга йўналтирилган миқдориға мувофиқ равишда берилади.

100. Ходимлар, ишчилар ва хизматчилар ҳамда уларнинг оила аъзоларини Ўзбекистон Республикаси санаторий-курорт муассасаларида ва болалар оромгоҳларида соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмаларни Иш берувчи ҳисобидан ташкил этиш масалалари Иш берувчининг молиявий шароитидан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади.

101. Соғломлаштириш учун иш берувчи томонидан ўтказилаётган маблағлар ҳисобидан кам таъминланган, ижтимоий ҳимояга муҳтож ходимлар, ишчилар ва хизматчилар, шунингдек, кўп йиллар давомида тизимда фаолият юритган ёлғиз қариялар, пенсионерлар ва ногиронлиги бўлган шахсларга бепул йўлланмалар ажратилади.

102. Иш берувчи тизимда ижтимоий объектлар бўлган тақдирда ёки янги ташкил этилганда уларни маблағ билан таъминлайди, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш ва мавсумга ўз вақтида тайёрлаш чораларини кўради.

103. Иш берувчи коронавирус ёки бошқа юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга Жамоа шартномаларида белгиланадиган имтиёз ва кафолатлар беришни ўз зиммасига олади.

IX. АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

104. Тарафлар аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга янги Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя

этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) хомиладор аёллар учун (янги Меҳнат кодексининг 4, 129, 149, 163, 202, 232, 394, 396, 398, 400, 403, 408, 458, 466-моддалари);

б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (янги Меҳнат кодексининг 142, 149, 280, 395, 401, 402, 407-моддалари);

в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (янги Меҳнат кодексининг 129, 396, 397-моддалари);

г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (янги Меҳнат кодексининг 232, 242, 401, 402-моддалари);

д) ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (янги Меҳнат кодексининг 96, 227, 228, 327, 396, 398, 400-моддалари);

е) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (янги Меҳнат кодексининг 227, 228, 237, 242, 396, 398, 399, 401, 402-моддалари).

105. Жамoa шартномалари ва келишувларида қуйидагилар назарда тутилишини таъминлаш:

хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини Иш берувчи ва унинг таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;

хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш;

аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб бериш;

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

хомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш, агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса;

аёллар учун шахсий гигиена хоналарини ташкил этиш;

молиявий имкониятдан келиб чиқиб, иш берувчи маблағлари ҳисобидан ижтимоий ҳимояга муҳтож, кўп болали, ногиронлиги бор, хомиладор аёлларни тиббиёт муассасаларида ёки санаторий-профилакторийда бепул даволаш;

хомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;

болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;

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

хотин-қизлар учун саёҳатларни ташкил этиб бориш.

106. Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига) дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда, ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган давомийликда берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ нафар фарзанди бўлган тақдирда, танаффуснинг давомийлиги камида бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш

вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига қўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда қўчирилиши мумкин.

107. Касаба уюшма қўмитаси аёллар меҳнат шaroитларини яхшилашга қўмаклашишни ўз зиммасига олади, аёллар меҳнати ва соғлиғи муҳофазаси бўйича ташкилотнинг ижтимоий дастури бажарилишида Иш берувчига яқиндан ёрдам беради.

Х. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

108. Иш берувчининг ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий ҳимоя масаласи ечимини топиш мақсадида Тарафлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шoшилинч чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

ёшлар билан ишлаш бўйича комплекс дастур ва уни амалга ошириш тадбирларини ишлаб чиқиш;

ёш ходимлар, ишчилар ва хизматчилар, мутахассислар ва бошқалар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;

ёш oilалар аъзолари бўлган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш.

109. Иш берувчи олий таълим, ўрта махсус касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш, ёш кадрларни ўз иш ўринларида қўнимлилигини таъминлашга ҳар томонлама қўмаклашишни ҳамда ҳуқуқий саводхонлигини ошириш борасида тизимли ишларни ўз зиммасига олади.

110. Тарафлар янги Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) олий таълим ташкилотларига ўқишга кираётган ходимлар, ишчилар ва хизматчилар учун (Меҳнат кодексининг 384-моддаси);

б) ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган ходимлар, ишчилар ва хизматчилар учун (Меҳнат кодексининг 383-моддаси);

в) таълим муассасаларини битирган ходимлар, ишчилар ва хизматчилар учун (Меҳнат кодексининг 96, 129, 161, 167, 289, 381-моддалари).

111. Иш берувчининг мажбуриятлари:

Вазирлик тасарруфидаги академик лицейлар, шунингдек республика касб-хунар таълими муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни Иш берувчи фаолиятига жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш.

тизимдаги ташкилотларда Устоз-шогирд тизимини жорий этиш ҳамда таълим муассасалари битирувчиларини шогирдликка олган устоз ходимларни молнавий имкониятдан келиб чиқиб, рағбатлантириб бориш (Ўзбекистон

Республикаси Ички ишлар вазирининг 2022 йил 30 сентябрдаги декабрдаги 397-сон буйруғи билан тасдиқланган Ички ишлар органларида кадрлар билан таъминлаш фаолиятини ташкил этиш тартиби тўғрисидаги низомга асосан).

112. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга янги Меҳнат кодексида белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда, ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун зарур бўлган кундалик иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлишининг ходимга мақбул ва маъқул бўлган вақти ўрнатилиши кафолатланади.

113. Касаба уюшма қўмитасининг мажбуриятлари:

а) ёш йнгит-қизларни касаба уюшмалари фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш;

б) тингловчи ва курсантлар, олий ўқув юртлари талабаларининг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб қилишга кўмаклашиш;

в) амалиёт ўташга бириктирилган таълим муассасалари битирувчиларига молиявий имкониятлардан келиб чиқиб, бир марталик моддий ёрдам кўрсатиш;

г) ишга қабул қилинган Вазирлик тасарруфидаги академик лицейлар, шунингдек республика касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари билан меҳнат шартномалари тузилишини, улар жамоа шартномалари билан таништирилишини таъминлаш;

д) янги ишга қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида кўнимлигини таъминлаш бўйича иш олиб бориш.

XI. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТНИ ОММАЛАШТИРИШ, МЕХНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ СОҒЛОМЛАШТИРИШ

114. Мазкур масалаларда Тарафлар қўйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

ҳар бир муассасада “Маънавият ва маърифат хонаси”ни ташкил этиш ва уни замонавий адабиётлар, плакатлар, стендлар билан таъминлаш;

“Китобхон” бурчакларини ташкил этиш ва “Энг яхши китобхон” кўрик-танловини ўтказиш;

умумхалқ байрамларини нишонлаш кунларида касб маҳорати ҳамда бадний хаваскорлик йўналишлари бўйича турли мусобақалар, кўрик-танловларини ташкил этиш;

ходимлар, ишчилар ва хизматчилар, айниқса ёшларни маънавий-маърифий, гоёвий-мафкуравий дунёқарашини янада ошириш, сиёсий ва ҳуқуқий билиминини ривожлантириш, интеллектуал салоҳиятини такомиллаштириш мақсадида турли соҳа вакиллариини жалб этган ҳолда давра суҳбатлари, маънавий-маърифий тадбирлар, ҳар ҳафтада бир марта “Маънавият ва маърифат соатлари”ни ўтказиб бориш;

жамоат ташкилотлари ва жамғармаларини жалб этган ҳолда, ходимлар, ишчилар ва хизматчилар ҳамда уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўғаракларига жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакнадалар ва спорт турлари бўйича мусобақалар уюштириш.

Шунингдек, Иш берувчи касаба уюшмаси билан биргаликда ходимлар ва уларнинг фарзандларини соғломлаштириш, хордиқ чиқариш (санаторийлар, дам олиш уйлари ва болалар соғломлаштириш оромгоҳлари, маънавий-маърифий ва спорт тадбирларини амалга ошириш, янги йил байрамлари муносабати билан ходимлар фарзандларига совғалар ҳарид қилиш ишларини амалга оширадилар.

115. Иш берувчи ҳар ойда Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидан маданий-маърифий, жисмоний тарбия-спорт тадбирлари, республика ҳудудидаги тарихий

кадамжоларга саёхатлар ташкил этиш, концертлар, театрларга чипталар ва истирохат боғларига таклифномалар харид қилиш, моддий ёрдам кўрсатиш, рағбатлантириш, Касаба уюшмаси кўмитасининг штатдаги ходимларига кўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун Касаба уюшмаси кўмитаси ҳисоб рақамига маблағ ўтказиб бориш мажбуриятини олади. Ўтказиладиган маблағ миқдори Жамоа шартномасида белгиланади. (*Ўзбекистон Республикасининг "Касаба уюшмалари тўғрисида"ги Қонунининг 18-моддаси*).

116. Иш берувчи:

Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларни қайта ўқитиш ва малакасини оширишга кўмаклашади;

Ходимлар, ишчилар ва хизматчилар ҳамда уларнинг фарзандларини соғломлаштириш, дам олдириш билан боғлиқ тадбирларни бошлангич касаба уюшма кўмитасининг тавсияси асосида ташкил этади;

жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун моддий ва бошқа шароитлар яратиб беради ҳамда меҳнат жамоасида ходимлар гимнастикасини жорий этади;

соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида Иш берувчи тизимидаги меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга "Спорт тарғиботчиси" кўшимча вазифасини юклайди ва унинг базавий лавозим маошига кўшимча 20 фоиз миқдорида устама белгилайди;

иш вақтидан сўнг танланган кунларда (ҳафтада камида бир марта) тизимдаги меҳнат жамоаларида раҳбар ва барча ходимлар, ишчилари ва хизматчиларининг жисмоний тарбия ва спорт машғулотлари (югуриш, сузиш, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, стритбол, стол тенниси ва бошқалар) билан шуғулланишини ташкил этади;

ходимлар, ишчилар ва хизматчилар ҳамда уларнинг оила аъзоларининг кизиқишларига кўра спорт тўғарақларига қатнашлари учун молиявий имкониятдан келиб чикиб, имтиёзли чипталар билан таъминлайди.

XII. КЕНГАШНИНГ МАЖБУРИЯТЛАРИ

117. Кенгаш мажбуриятлари қуйидагиларни ўз ичига олади:

ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда манфаатларини ҳимоя қилиш;

меҳнат жамоаларида ижтимоий вазиятни осойишта бўлишига ёрдам, ҳуқуқий масалалар бўйича маслаҳатлар бериш;

ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг ҳуқуқ ва манфаатларига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тайёрлаш масаласини Иш берувчи билан биргаликда ҳал этиш;

ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг иш шароитларини, уларни соғломлаштиришга оид масалаларни кўриб чиқиш ҳамда бу борадаги масалаларни Иш берувчи билан биргаликда ҳал этишни таъминлаш;

ходимлар, ишчилар ва хизматчилар ҳамда уларнинг фарзандларини соғломлаштириш масканларига ҳамда оромгоҳларга боришлари учун йўлланма билан таъминлашда кўмаклашиш.

118. Меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунлар талабларига Иш берувчи томонидан риоя этилаётганлигини назорат қилиб борадилар, аниқланган камчиликларни бартараф этиш бўйича тақдимнома киритадилар.

119. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво аризалари билан судга мурожаат қиладилар.

120. Ходимлар, ишчилар ва хизматчиларнинг мурожаатларини кўриб чиқиб, улар юзасидан қонунларга мувофиқ тегишли жавоб берадилар.

121. Касаба уюшмаси фаолларини касаба уюшмаси фаолиятининг асосий йўналишлари бўйича ўқитишни ўз зиммаларига оладилар.

ХIII. КАСАБА УЮШМАСИ ОРГАНЛАРИНИ ВА УНИНГ ФАОЛЛАРИ ҲУҚУҚЛАРИНИ КАФОЛАТЛАШ

122. Иш берувчининг бурчлари қуйидагиларни ўз ичига олади:

касаба уюшмасини қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда тузиш, фаолият юритишини таъминлаш ҳамда унинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш;

касаба уюшмаси ташкилотларига "Касаба уюшмалари тўғрисида"ги Қонунга мувофиқ, ўз Низоми ва ушбу Келишувда белгиланган вазифаларини Иш берувчи ва унинг таркибий тузилмаларида амалга оширилишига қўмаклашиш;

касаба уюшмаларига Келишув ва жамоа шартномаларида белгиланган мақсадлар учун тегишли миқдорларда маблағлар ажратиш;

касаба уюшмаси органининг фаолият кўрсатиши учун зарур шарт - шароитларни яратиб бериш, зарур ҳолларда, керакли бўлган барча норматив - ҳуқуқий ҳужжатлар ва маълумотларни бериш;

Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Келишувда белгиланган талабларнинг ижросини ўрганиш учун касаба уюшмаси вакилларини иш ўринларига монеликсиз киритиш;

қонун бузилиш ҳолатларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиш ва натижалари ҳақида касаба уюшмасига қонун ҳужжатларида белгиланган муддатда маълум қилиш;

долзарб ижтимоий - иқтисодий муаммоларни касаба уюшмаси ва Иш берувчи вакиллари билан тармоқ касаба уюшма Республика Кенгаши иштирокида муҳокама қилиб бориш.

123. Касаба уюшмасининг сайлаб қўйилган органлари аъзоларига ўзларининг вакиллик фаолиятини амалга оширишлари муносабати билан Иш берувчи томонидан бирон бир шаклдаги таъқиб қилинишидан ҳимоя этиш кафолатланади.

124. Иш берувчи ва унинг тизимидаги муассасаларни бошқаришда меҳнат жамоалари вакилларининг иштирокини таъминлаш мақсадида Бошқарув (маслаҳат-кенгаш, хайъат, комиссиялар) таркибига амалдаги қонунчилик доирасида бошланғич касаба уюшмалари ташкилотлари раҳбарлари киритилади.

125. Иш берувчи томонидан ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига доир масалалар кўриб чиқиладиганида хайъат йиғилишларига тармоқ касаба уюшма Республика Кенгаши раиси таклиф қилинади.

126. Касаба уюшмалари органлари таркибига сайланган ва асосий ишидан озод этилмаган шахслар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя этишдан ташқари, улар аъзо бўлган касаба уюшмаси органининг розилиги олдиндан олинган ҳолда йўл қўйилади, муассаса касаба уюшмаси органининг раиси билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор

қилишга эса бундан ташқари тегишли касаба уюшмалари бирлашмасининг шундай розилиги олинган тақдирда йўл қўйилади.

127. Касаба уюшмалари органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимлар, ишчилар ва хизматчилар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида Иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмасдан туриб йўл қўйилмайди.

128. Касаба уюшмасининг сайлаб қўйиладиган органларидаги лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимлар, ишчилар ва хизматчиларга уларнинг ушбу лавозимдаги ваколоти тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса – аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

129. Касаба уюшмасининг сайлаб қўйиладиган органлари таркибига сайланган ходимлар, ишчилар ва хизматчилар қонунларда, мазкур Келишувда ва жамоа шартномаларида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланадилар.

130. Асосий ишидан озод қилинмаган касаба уюшмаси вакилларига меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб жамоатчилик вазифаларини бажариши учун ҳар ҳафталик иш вақтининг 30 фоизидан кам бўлмаган вақт, шунингдек, касаба уюшмасининг йўналиши бўйича қисқа муддатли ўқиши учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда вақт берилади.

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

131. Мазкур Келишув 2023 йилнинг 1 май кунидан кучга киради ва 2025 йил 31 декабргача ёки янгиси тузилмагунча амал қилади. Шу вақт давомида унга қўшимча ва ўзгартиш киритишга тарафларнинг келишуви асосида йўл қўйилади. Қўшимча ва ўзгартишлар Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигида билдириш рўйхатидан ўтказилади.

132. Тарафлар мулкдори алмашганда, қайта ташкил этилганда, номи ўзгарганда Келишув ўз кучини сақлаб қолади.

133. Ушбу Келишув Иш берувчи ва Кенгаш ўртасида имзоланганидан сўнг, Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига билдириш рўйхатидан ўтказиш учун 7 кунлик муддат ичида тақдим этилади.

134. Иш берувчи Келишув Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигида билдириш рўйхатидан ўтказилганидан сўнг икки ҳафта ичида унинг нусхасини тизимдаги барча таркибий тузилмалари – барча муассасаларига жамоа шартномаларини мувофиқлаштириш мақсадида жўнатади.

135. Тарафлар мазкур Келишув ва жамоа шартномаларини бажариш якуналарини меҳнат жамоалари умумий йиғилиш (конференция)ларида тегишли йилнинг 1 апрелидан кечиктирмасдан қўриб чиқилишини таъминлайдилар.

136. Иш берувчи томонидан янги Тармоқ жамоа келишуви тегишли йилнинг январь ойидан, жамоа шартномаларини тузиш ёки мавжуд жамоа шартномаларига ўзгартиш ва қўшимчаларни киритиш тегишли йилнинг март ойидан кечиктирмай амалга оширилади.

137. Тарафлар ушбу Келишувга асосан ўз зиммаларига олган мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида бир-бирларига йилда бир маротаба (ҳар йилнинг февраль-март ойларида) ахборот берадилар.

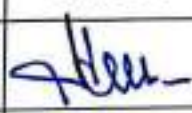
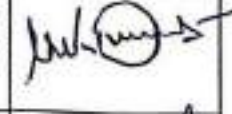
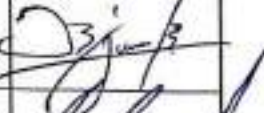
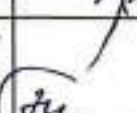
138. Келишув ижросини назорат қилиш учун Тарафлар вакилларида иборат Икки томонлама ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия тузилади (комиссия рўйхати илова қилинади). Келишув шартларининг бажарилиши бўйича текшириш олиб бориш вақтида тарафлар ўзларидаги бунинг учун зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этадилар.

139. Келишув талаблари бажарилмагани аниқланган тақдирда уни имзолаган шахсларга ёзма равишда маълумотлар тақдим этилади. Ёзма равишда киритилган маълумотлар комиссия томонидан 7 кун ичида муҳокама этилиб, сўнгра тегишли қарор қабул қилинади.

140. Ушбу Келишув уч нусхада тузилган бўлиб, Иш берувчи, Кенгаш ҳамда Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига бир нусхадан берилади.

141. Келишув имзоланган кундан эътиборан ўн кундан кечиктирмай оммавий ахборот воситаларида ёки тарафларнинг расмий веб-сайтларида эълон қилинади.

**Тармоқ жамоа келишувига белгиланган вазифаларнинг
бажарилишини назорат қилувчи икки томонлама
ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия
ТАРКИБИ**

Т/р	Фамилияси, исми, шарифи	Лавозими	Имзоси
1	А.Икрамов	Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирининг ўринбосари	
2	Х.Махсумов	Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги таркибий бўлинмалари ходимлари Бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси раиси	
3	А.Саттаров	Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги таркибий бўлинмалари ходимлари Бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси мутахассиси	
4	С.Джолдасова	Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги юридик таъминлаш бошқармаси бўлим бошлиғи	
5	Ш.Курбонов	Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги Молия – иқтисод бошқармаси бошлиғи ўринбосари	
6	А.Салихов	Ўзбекистон давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши раиси ўринбосари	
7	Б.Джумаев	Ўзбекистон давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши бош юрисконсулти	
8	Д.Эрдашев	Ўзбекистон давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши Меҳнат инспекцияси бошлиғи	
9	А.Эргашев	Ўзбекистон давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Марказий аппаратининг молия бўлими мудир	
10	Х.Шарипов	Ўзбекистон давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Марказий аппаратининг ижтимоий- иқтисодий ҳимоя бўлими mudiri	

Изоҳ: Комиссия таркибидаги ходимлар бошқа ишга ўтказилганда, унинг ўрнига тайинланган ходим (мутахассис) комиссия аъзоси ҳисобланади.