

**Ўзбекистон металлургия ва машинасозлик
саноати тармоқлари ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши ва
“Ўзавтосаноат” Акциядорлик Жамияти ўртасида
2026-2028 йиллар учун
ижтимоий-иқтисодий масалалар
юзасидан ўзаро тузилган**

ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ

Тошкент-2026

**Ўзбекистон металлургия ва машинасозлик саноати тармоқлари ходимлари
касаба уюшмаси Республика Кенгаши ва “Ўзавтосаноат” Акциядорлик
Жамияти ўртасида 2026-2028 йиллар
учун ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан ўзаро тузилган
ТАРМОҚ ЖАМОА КЕЛИШУВИ**

I-боб. Умумий қоидалар ва асосий тушунчалар

1. “Ўзавтосаноат” Акциядорлик Жамияти (кейинги ўринларда “Жамият” деб юритилади) ва Ўзбекистон металлургия ва машинасозлик саноати тармоқлари ходимлари касаба уюшмаси Республика Кенгаши (кейинги ўринларда “Республика Кенгаши” деб юритилади) ижтимоий шерикликни ривожлантириш мақсадида, ходимларнинг меҳнат, иш ҳақи, уларнинг иш билан бандлиги ва ижтимоий кафолатлари борасида музокаралар олиб бориш, келишув ва жамоа шартномаларини тузиш ҳуқуқини ўзаро тан олади ҳамда ушбу тармоқ жамоа келишувининг тарафлари ҳисобланади.

2. Мазкур тармоқ жамоа келишуви (кейинги ўринларда “келишув” деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат Кодекси (кейинги ўринларда МК деб юритилади), “Аҳоли бандлиги тўғрисида, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”, “Ижтимоий шериклик тўғрисида” ва бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатлар, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Ўзбекистон иш берувчилар Конфедерацияси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2026-2028 йиллар учун Бош жамоа келишуви (кейинги ўринларда “БЖК” деб юритилади) асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тармоқдаги барча ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг энг қуйи даражасини кафолатлайди. Мазкур келишувининг мазмуни ва тузилиши Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 85-моддасига мувофиқ тарафлар томонидан белгиланади. Келишув меҳнатга ҳақ тўлаш, иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, рағбатлантириш ва кафолатлар, меҳнат шароитларини яхшилаш, касаба уюшмалари фаолияти ва ижтимоий шерикликка оид масалаларни қамраб олади.

3. Ушбу келишувда назарда тутилган нормалар тармоқ корхона ва ташкилотларида тузиладиган жамоа шартномаларига киритилиши тавсия этилади

4. Амалдаги қонунчиликка асосан мазкур келишувнинг аниқ параметрлари жамоа шартномаларига киритиш орқали амалиётга тадбиқ этилади.

5. Келишуви лойиҳаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 90-моддасига мувофиқ жамоавий музокаралар жараёнида ишлаб чиқилади. Тармоқ келишувини тайёрлаш, келишиш ва имзолаш бўйича жамоавий музокаралар ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия доирасида амалга оширилади. Мазкур келишувнинг амал қилиши вакиллари ушбу келишувни тузган ходимлар ва иш берувчиларга нисбатан тадбиқ этилади.

6. Иш берувчилар ташкилотда ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида касаба уюшмасини тан оладилар. Ўз навбатида касаба уюшмаси иш берувчи томонидан ваколат берилган шахсларни уларнинг вакили сифатида тан олади.

7. Жамият тизимида янги ташкил этилган корхона ва ташкилотларда касаба уюшма кўмитаси ташкил этилади. Долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммоларни муҳокама қилиш учун республика касаба уюшмалари фаоллари ва иш берувчиларнинг вазирликлар, идоралар вакиллари билан давра суҳбатлари ташкил этиб борилади.

8. Соҳани ривожлантириш, тармоқда хизмат кўрсатаётган ходимларни маънавий, ижтимоий-иқтисодий қўллаб-қувватлаш ва меҳнат ҳуқуқларининг ҳимоясини таъминлаш йўналишида кўшма тадбирлар режалаштирилади ва ишлаб чиқилади.

9. Тарафлар Давлат дастурлари ижросини таъминлаш борасида, тармоқдаги иш берувчилар ҳамда касаба уюшма кўмиталари томонидан дастур тадбирларининг бажарилиши ҳолатини биргаликда ўрганадилар, таҳлил натижалари бўйича зарурий чораларни белгилайдилар.

10. Халқаро меҳнат ташкилотининг “Корхоналарда ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясига биноан, ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур Келишув мақсадларида ходимлар вакиллари деб эътироф этилади:

- а) сайланадиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;
- б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;
- в) меҳнат низолари комиссияси аъзолари; —

11. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ходимлар вакилларига жамоатчилик ишларини бажариш учун ҳар ҳафтада икки соатдан бўш вақт берилади ва бу давр учун уларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

12. Келишув 2026 йил 16 февралдан 2028 йил 16 февралгача амалда бўлади. Ҳеч бир томон келишувнинг амал қилиш муддати давомида олинган мажбуриятини бир томонлама тўхтата олмайди. Агар томонлардан бири қайта ташкил этилса, унинг мажбуриятлари ҳуқуқий ворисига ўтади.

13. Келишувни имзолаган томонлар унинг амал қилиш даврида унга қўшимча ва ўзгартириш киритиш ҳуқуқига эгадир. Қўшимча ва ўзгартиришлар томонларнинг расмий ўзаро келишувларига биноан қабул қилинади.

14. Келишув тармоқдаги корхона ва ташкилотларда тузиладиган жамоа шартномалари орқали амалга оширилади. Тавсия хусусиятига эга бўлган Келишувнинг бандлари, жамоа шартномаларида қабул қилинганидан сўнг меъёрий хусусиятга эга бўлади.

15. Келишув томонлари тармоқдаги мулкчиликнинг шакли, ишловчиларнинг сонидан қатъий назар, уларга қонунчилик ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан белгиланган меъёрларга нисбатан кўпроқ имтиёзли меҳнат, ижтимоий -

иқтисодий имкониятларга эга бўлган меъёрларни киритган ҳолда барча корхона ва ташкилотларда жамоа шартномаларини тузилишига кўмаклашадилар.

II. Норма ижодкорлиги ишларида иштирок этиш ва ходимларнинг ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш

16. Норма ижодкорлиги фаолиятини такомиллаштириш ва ҳуқуқий ҳимоя механизмларидан самарали фойдаланиш йўли билан ходимларнинг меҳнат, ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва манфаатларига риоя этилишини таъминлаш мақсадида, Тарафлар қуйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

- ходимларнинг меҳнат ва бошқа ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига тааллуқли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқишда ҳамкорлик қилиш;

- ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига дахлдор бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар лойиҳаларини Республика Кенгаши билан келишиш ишларини қатъий таъминлаш. (Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунининг 28-моддаси).

17. Ўзбекистон Республикаси қонунчилигини амалиётда қўллаш борасида қуйидагиларни биргаликда амалга ошириш:

- меҳнат соҳасидаги қонунчилик ҳужжатларини қайта кўриб чиқиш, уларга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ёки янги нормаларни қабул қилиш бўйича таклифлар киритиш;

- иш берувчи ва ходим ўртасидаги низоларни судгача ҳал қилишда қасаба уюшмаларининг яраштирувчи, муросага келтирувчи бўғин сифатидаги фаоллигини ошириш бўйича амалий чора-тадбирлар кўриш;

- меҳнат соҳасидаги амалиётни Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси ратификация қилган 95, 132, 148, 155, 156, 167, 175, 187-сонли конвенциялари талабларига мувофиқлаштириш.

18. Ижтимоий тармоқлардаги саҳифалар ва ишонч телефонлари тармоғини кенгайтириш, сайёр қабулларни жорий этиш орқали ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан аҳоли билан қайта алоқа механизми каналларини янада кўпайтириш.

19. Меҳнат қонунчилиги бузилишининг олдини олиш борасида қасаба уюшмасининг Жамият билан тизимли ҳамкорлигини таъминлаш.

20. Қасаба уюшмаларининг меҳнат қонунчилиги талаблари бузилган ҳолатлар бўйича киритган кўрсатмаларини иш берувчилар томонидан бажарилишини таъминлашда кўмаклашади.

21. Ташкилотларда ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин тегишли тармоқ қасаба уюшмаси

Республика кенгашига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш.

22. Оммавий қисқартиришлар пайтида кафолатланган - камида 2 ойлик маош миқдорида компенсация тўлаш ва ишга жойлашишга кўмак кўрсатиш.

23. Ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат қонунчилиги бўйича ҳуқуқий саводхонлигини ошириш.

24. Ташкилотларнинг инсон ресурслари билан ишлашга масъул таркибий тузилмаларининг раҳбар ва ходимларини ҳар йили камида бир марта меҳнат муносабатларини ташкил этиш бўйича малакасини ошириб бориш.

25. Халқаро меҳнат стандартларининг мазмун-моҳиятини кенг тарғиб қилиш, уларнинг ташкилотларда ижроси юзасидан биргаликда мониторинг ўрнатиш.

26. Сунъий интеллект технологияларига оид норматив-ҳуқуқий базани такомиллаштириш, соҳада стандартлар лойиҳалари ишлаб чиқилишида таклифларни биргаликда ишлаб чиқиш, такомиллаштириш ва халқаро ҳамкорлик алоқаларини мустаҳкамлаш.

27. Сунъий интеллект технологияларини жорий этган иш берувчиларда қисқартиришга тушган ходимларни замонавий соҳа ва мутахассисликларга қайта ўқитиш чораларини кўриш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини ишлаб чиқиш.

28. Тарафларнинг ҳар бирида 5 нафардан иборат, вакиллари таркибида ижтимоий-меҳнат соҳасидаги ҳуқуқий ҳужжатларни амалиётда қўллаш бўйича юзага келадиган муаммоли масалалар бўйича маслаҳат кенгашини тузиш.

Бундан ташқари Жамият иш берувчилар томонидан қуйидагиларни бажарилишини таъминлайди:

- ходимларни меҳнат шартномасига асосан иш билан таъминлаш, уларга қулай ва хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш;

- ходимларни ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши учун зарур бўлган асбоб-ускуналар, асбоблар, техник ҳужжатлар ва бошқа воситалар билан таъминлаш;

- қонунда белгиланган тартибда ходимларнинг вакиллари билан жамоа музокараларини олиб бориш, шунингдек жамоа шартномасини тузишни;

- танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати, ушбу лавозимларга танлов ўтказиш ҳамда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш тартибини жамоа шартномаларида белгилашни; МК 27-28.

- ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқини Меҳнат кодексининг 136-моддасига мувофиқ амалга оширади ва унинг аниқ тартибини жамоа шартномасида белгилашни;

- Меҳнат кодексининг 173-моддасига мувофиқ ходимларга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш чоғида қўшимча кафолатлар ва унинг миқдорини жамоа шартномаларида кўрсатишни;

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

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

2) Оиласида ягона боқувчи бўлган шахсларга;

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

- 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;

- иш берувчи ташаббуси билан ходимни вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтказиш Меҳнат кодексининг 454-моддасида кўрсатилган ҳамда жамоа шартномаларида белгиланган тартибга асосан амалга оширилади;

- вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишга ёки масофадан ишлашга ўтказишга доир устувор ҳуқуққа эга бўлган ходимлар рўйхати Меҳнат кодексининг 458-моддасида ҳамда қўшимча равишда жамоа шартномаларида белгиланади;

- тармоқ корхоналарида Вахтанинг давомийлиги бир ойдан ошмаслиги керак.

29. 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. МК 166-модда.

30. Жамоа шартномасини тузиш пайтида ходимлар учун белгиланадиган ижтимоий кафолатларни ушбу Келишувда белгиланганидан кам бўлмаслигини таъминлаш мажбурияти Иш берувчи зиммасига юкланади.

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

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

33. Ходимлар билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб, Иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди. МК 164-модда.

Меҳнат шартномаси:

Меҳнат кодексининг 161-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари билан; 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 билан бекор қилинган тақдирда Касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олиш талаб этилмайди.

34. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида касаба уюшмаси қўмитасига киритилган тақдимнома Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Ижро Қўмитасининг 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.

35. Иш берувчи олий, касб-хунар 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 кўмаклашади. Шунингдек, ташкилотнинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатиш ҳодимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштиришга кўмаклашади.

III. Меҳнатга ҳақ тўлаш, даромадлар, рағбатлантириш ва аҳолининг турмуш даражаси

36. Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ва миқдорини белгилаш Меҳнат кодексининг 246-моддасига асосан амалга оширилади.

37. Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

38. Тармоқ тизимидаги барча корхона ва ташкилотларда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, шу жумладан тариф ставкалари, маошлар, компенсация хусусиятига эга қўшимча тўловлар ва устамалар, шу жумладан нормал шароитлардан четга чикувчи шароитлардаги иш учун шундай қўшимча тўловлар ҳамда устамалар миқдорлари, рағбатлантирувчи хусусиятга эга қўшимча тўловлар ва устамалар тизимлари ҳамда мукофотлаш тизимлари жамоа шартномасида белгиланади.

39. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори бирор-бир энг кўп миқдор билан чекланмайди.

40. Тарафлар келгуси даврда аҳоли даромадлари ва турмуш даражасини оширмай юксалтириб боришни, республика фуқароларини ижтимоий қўллаб-

қувватлашни кучайтиришни назарда тутувчи чора-тадбирлар мажмуи амалга оширилиши зарур деб ҳисоблайдилар. Шу мақсадда Тарафлар қуйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

- ташкилотларда маҳсулот (ишлар, хизматлар)ни сотишдан олинган соф тушум таркибида иш ҳақининг улуши оширилишига эришиш;
- меҳнат муносабатларини легаллаштириш ҳамда жамоа шартномалари орқали хўжалик ҳисобидаги ташкилотларнинг ўз тариф сеткаларини ўрнатиш орқали ўртача иш ҳақи оширилишини таъминлаш;
- хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун асос сифатида Ягона тариф сеткасининг оширилган тариф коэффицентларини белгилашни жамоа шартномалари орқали амалга ошириш;
- меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг асосий ва қўшимча қисмлари ўртасидаги мақбул нисбатни жамоа музокаралари натижасида ўрнатилишини таъминлаш;
- меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф тизимидан тарифсиз тизимларига ўтишни тегишли тармоқ касаба уюшмаси Республика кенгаши ёки унинг бўлинмаси билан олдиндан келишиб олиншини ҳамда ходимларнинг энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI)ни баҳолашга бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти сайланма органи вакиллари жалб этилишини таъминлаш.

Ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъий назар барча ташкилотларда:

41. Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган Ишларнинг айрим технологик турлари, ишлаб чиқаришлар ва иқтисодий фаолият турлари бўйича ишчиларнинг тариф ставкаларини оширишнинг тармоқ коэффицентларини қўллаш тартиби ва уларнинг миқдорлари тўғрисидаги низом талабларига амал қилиш;

42. Кўчма ва қатнаш тусидаги ишлар учун устамалар белгиланадиган ходимлар касблари ва лавозимлари рўйхати, шунингдек, устамалар миқдори иш берувчилар томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда белгиланишини ва жамоа шартномасида кўрсатилишини;

43. Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низом (рўйхат рақами 3130, 2019 йил 23 январь) талабларини татбиқ қилиш бўйича тавсиялар бериш йўлга қўйилади.

44. Хотин-қизлар ва эркаклар иш ҳақи ўртасида гендерга асосланган фарқли ҳолатларни ўрганиш ва бундай ҳолатлар аниқланганда, уларни тизимли бартараф этиш чораларини кўриш.

45. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига риоя этилиши, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари касаба уюшмаси қўмиталари билан келишувга биноан белгиланиши, иш ҳақидан қонунчиликда кўзда тутилмаган ушлаб қолишларга йўл қўйилмаслиги устидан давлат ва жамоатчилик назоратини ўрнатиш.

46. Иш берувчи томонидан иш ҳақини ва бошқа тўловларни тўлаш муддати бузилган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўланишини Жамият ва касаба уюшмалари томонидан назоратга олиш.

47. Иш берувчиларга ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда касаба уюшмаси қўмитаси раиси васифасини бажарувчи ходимга унинг ойлик (лавозим) маошининг (ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг эса ўртача ойлик иш ҳақининг) камида 30 фоиз миқдорида қушимча ҳақ тўлаш.

48. Касаба уюшмалари томонидан ходимларнинг меҳнат малака даражасини ҳамда меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи тўланилиши устидан тизимли жамоатчилик назоратини ўрнатиш.

49. Илғор халқаро тажриба асосида меҳнатни меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлаш соҳасида меҳнат нормалари ва қоидаларини ишлаб чиқиш.

50. Иш берувчи Меҳнат кодексининг 281-моддасига мувофиқ ходимларга кафолатли қўшимча тўловларни амалга оширишни ўз зиммасига олади.

51. Иш берувчи Меҳнат кодексининг 286-моддасига мувофиқ ходимларга компенсация тўловларини амалга оширишни ўз зиммасига олади.

52. Иш берувчи Меҳнат кодексининг 320-моддасида ҳамда жамоа шартномаларида кўрсатилган ҳолларда ходимларни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этишнинг барча ҳолларида улар олмаган иш ҳақининг ўрнини қоплаб беради.

53. Иш ҳақини инфляция даражасига ва корхона фойдаси динамикасига муносиб равишда индексация қилиш ҳамда тармоқ корхоналаридаги ўртача иш ҳақи Ўзбекистон Миллий статистика қўмитаси томонидан, ҳудудлар кесимида эълон қилинадиган ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслигини таъминлайди.

54. Ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш, муносиб ҳаёт учун меҳнат қилиш шарт-шароитларини яратиб бериш ва меҳнатини рағбатлантириш мақсадида иш берувчилар ходимларнинг асосий маошларига қуйидаги устама ҳақ тўлашни йўлга қўядилар:

- хизмат сафари ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишлар харажати;
- бошқа жойдаги ишга кўчиб бориш харажати;
- ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажат тўлови.

Ҳамда, маблағ мавжудлигидан келиб чиқиб ўрнатадилар:

- ишга бориш ва келиш учун йўл ҳақи компенсацияси;
- иш куни мобайнида бепул овқатланиш ёки овқат ҳақи компенсацияси;

- II - жаҳон уруши қатнашчилари, ишлаб чиқаришда жароҳатланганлар, “Меҳнат фахрийси” унвони бўлган ходимлар, пенсионерлар, Чернобиль

ҳалокатини бартараф этишда иштирок этганлар, байналминалчи жангчилар учун коммунал хизматлари компенсацияси.

Компенсация тўловларининг аниқ миқдори жамоа шартномаларида белгиланади.

55. Ходим меҳнатига иш ҳақи тўлаш иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги тузилган жамоа шартномаларида белгиланган муддатларга нисбатан кечиктирилганда қуйидаги чоралар кўрилади:

- кечиктирилиш муддати ўтган дебитор қарздорлик мавжудлиги сабабли содир бўлганда - иш берувчилар дебитор қарзларни жарималар, пенялар билан бирга ундиришни ва ундирилган маблағни меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади.

56. Жамият бошқаруви маъмурияти тармоқ таркибидаги корхона ва ташкилотларда иш ҳақи тўловидан келиб чиққан қарздорликни бартараф этиш учун ўз ваколати доирасида чоралар кўриш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

57. Тармоққа қарашли корхоналарнинг молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда иш берувчилар ҳар йили ходимларни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 208-моддасида назарда тутилган умумхалқ байрамлари, шунингдек 11-ноябрь - “Касаба уюшмалари куни” муносабати билан рағбатлантириш чораларини кўришни таъминлайдилар.

58. Иш берувчилар тармоқ корхоналарида энг кам маош, меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг - 2 бараваридан паст бўлмаслиги чораларини кўради ва шунга интиладилар.

59. Иш ҳақи структурасида унинг асосий қисми (оклад, иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларида, тунги вақтлардаги ишларга қўшимча ҳақлар) жамоа шартномаларига мувофиқ белгиланади.

IV. Меҳнат бозорини ривожлантириш, аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш

Меҳнат бозорининг самарали фаолият юритишини таъминлаш ҳамда аҳолини иш билан таъминланганлик даражасининг юксалтирилишини ўз мақсади деб эътироф этган ҳолда Тарафлар янги иш ўринларини яратиш, кадрлар салоҳиятини сақлаб қолиш ва ривожлантириш борасида кучларни бирлаштириш зарур деб ҳисоблайдилар ва қуйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

60. Ижтимоий шериклар томонидан бандликнинг беқарор турларида банд фуқаролар ҳуқуқлари таъминланишига кўмаклашиш.

61. “Яшил ишлаб чиқариш” тамойилларини жорий этиш жараёнида энергия тежамкорлиги технологияларига ўтишда иш ўринлари қисқартирилишига йўл қўймаслик чораларини кўриш.

62. Тармоқ корхоналарида цех, участка ва ўрта бўғин раҳбарлари лавозимларига кадр тайинлашда касаба уюшмаси кўмитасининг иштироки қуйидаги тартибда таъминланади:

а) раҳбар кадрлар захираси корхона маъмурияти ва касаба уюшмаси кўмитаси томонидан биргаликда шакллантирилади.

б) раҳбар лавозимиغا тавсия этилаётган номзод бўйича, корхона раҳбарияти касаба уюшмаси кўмитасининг ёзма хулосасини олади.

в) раҳбар лавозимларига номзодларни баҳолаш ва аттестациядан ўтказиш комиссияси таркибига касаба уюшмаси вакили киритилади.

г) тайинлаш тўғрисидаги қарор қабул қилишда касаба уюшмаси хулосаси, корхона раҳбарияти томонидан инобатга олинади.

д) тайинлов жараёнларининг очиқлиги ва шаффофлигини таъминлаш мақсадида, кадрлар бўйича кўшма (корхона + касаба уюшмаси) комиссия тузиш тавсия этилади.

V. Иш вақти ва дам олиш вақти

63. Иш вақти режими тушунчаси ва уни белгилаш тартиби Меҳнат кодексининг 191-моддасига асосан амалга оширилади.

64. Иш вақтининг муддати қонунчилик билан белгиланади. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлганлар иш вақтининг аниқ муддати ва ишлар рўйхати жамоа шартномаларида белгиланади.

65. Тармоқ корхона ва ташкилотларида тўлиқсиз иш вақти режими Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 186-моддасига мувофиқ ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув асосида белгиланади. Тўлиқсиз иш вақти ишга қабул қилиш чоғида ёки меҳнат муносабатлари давомида тўлиқсиз иш куни (смена) ва/ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси шаклида жорий этилиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти режими белгиланишига асос бўлувчи сабаблар, уни жорий этиш тартиби ва шартлари жамоа шартномаларида кўрсатилади.

66. Корхонада иш сменасининг давомийлиги 8 соат этиб белгиланади. Ёрдамчи ишлаб чиқариш бўлинмаларида иш вақтини жамлаб ҳисоблаш (жамлаб ҳисобга олиш) тартиби қўлланилади. Иш вақтини жамлаб ҳисоблашнинг ҳисоб даври, иш (смена)лар графиги, дам олиш кунлари ва иш вақти меъёрларига риоя этиш шартлари жамоа шартномасида ёки корхонанинг “Ички тартиб меҳнат қоидалари”да белгиланади.

67. Тармоқ корхона ва ташкилотларида бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 266-моддасига мувофиқ амалга оширилади. Иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади. Иш берувчига ҳам, ходимга ҳам боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун тариф ставкаси (маош)нинг камида 2/3 қисми тўланади. Тўловнинг аниқ миқдори жамоа шартномаларида белгиланади. Ходимнинг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

68. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли Конвенциясига риоя этилиши таъминланади.

69. Куйидаги ҳолатлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди:

- суднинг қонуний қучга кирган ҳукми натижасида;
- ғавқулдда ёки ҳарбий ҳолатда.

70. Иш ҳафтаси ва иш вақти режими тармоқ корхона ва ташкилотларида ички меҳнат тартибидан келиб чиққан ҳолда ўрнатилади. Ички меҳнат тартиб қоидалари ҳар бир корхона ва ташкилотда мажбурий равишда ишлаб чиқилади ва касаба уюшма ташкилоти билан келишилади.

71. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки жамоа шартномаларда иш берувчи ҳамда ходимнинг мажбуриятлари, рағбатлантириш ва интизомий жазо чораларини қўллаш аниқ белгиланади. Ушбу қоидаларга ходимларнинг ҳолатини оғирлаштиришга олиб келувчи нормаларни киритишга йўл қўйилмайди.

72. Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 218-моддасига асосан ҳар йилги узайтирилган таътиллار берилиши мумкин. Узайтирилган таътиллارнинг давомийлиги жамоа шартномаларида белгиланади.

73. Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 219-моддасига асосан ҳар йилги қўшимча таътиллار берилади, таътиллارнинг давомийлиги жойларда ўтказилган аттестация натижаларига кўра белгиланади ва жамоа шартномаларига илова қилинади.

74. Ходимларга Меҳнат Кодексининг 220-моддасига мувофиқ 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, унинг миқдорлари жамоа шартномасида кўрсатилади.

75. Ходимларга йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини Меҳнат кодексининг 226-моддасида кўрсатилган даврлар, шунингдек, унга қўшимча равишда жамоа шартномаларида белгиланган бошқа даврлар ҳам қўшилади.

76. Меҳнат кодексининг 227-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлардан ташқари, мазкур ташкилотга ишга ўтишдан олдин “Ўзавтосаноат” Акциядорлик Жамияти тизимида камида 3 йил ишлаган ходимга ва жамоа шартномаларида кўрсатиб ўтилган бошқа ходимларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили 6 ой ўтгунга қадар берилади.

77. Ходимлар Меҳнат кодексининг 229-моддасида кўрсатилган ҳолларда ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа вазиятларда ҳар йилги меҳнат таътилинини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга.

78. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 228-моддасида назарда тутилган ва бундан ташқари жамоа шартномаларида кўрсатилган айрим ходимларга қўшимча равишда уларнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили ходимга қулай бўлган вақтда берилиши керак.

79. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 242-моддасида кўрсатилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда, ходимнинг илтимосига

биноан иш ҳақи сақланмаган таътил ҳар йили камида 14 календарь кунгача бўлган муддатга берилади (ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатиб ўтилади).

80. Йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари бериш тартиби ва муддати қонунчилик асосида амалга оширилади. Ноқулай ва ўзига хос иш шароитларида, ноқулай об-ҳаво ва оғир шароитларда иш билан банд бўлганларга, шунингдек, ходимларнинг корхонадаги иш стажи, жамоат ишларида ва давлат ишларида фаоллигига қараб, қўшимча таътил бериш жамоа шартномаларида белгиланади.

81. Касаначилик билан шуғулланувчи ходимларга йиллик меҳнат таътили камида 21 календарь куни деб белгиланади. Меҳнат Кодекси 449-модда

82. Ходимларга қуйидаги ҳолларда иш ҳақи сақланган ҳолда ижтимоий таътиллار 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 маросимига – 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.

83. Ходимларнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги жамоа шартномасида белгиланади.

84. Масофадан туриб ишловчи ходимга ҳар йилги меҳнат таътили камида 21 календарь куни деб белгиланади. Масофадан туриб ишловчи ходимга ҳар йилги меҳнат таътилини ва бошқа турдаги таътиллари бериш тартиби жамоа шартномадарида аниқ кўрсатилиб ўтилади. Меҳнат Кодекси 462-модда.

85. Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш имконияти ва бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги, қисман сақланадиган иша ҳақи миқдори жамоа шартномаларида белгиланади. Меҳнат Кодекси 240-модда.

86. 12 ёшгача 2 ёки ундан ортиқ фарзанди бўлган аёлларга ва 16 ёшгача ногирон фарзанди бор аёлларга 5 календарь кунидан кам бўлмаган, ҳақ тўланадиган таътил берилади.

87. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 202-моддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходимга дам олиш учун эмас, балки қуйидаги мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг қуйидаги даврлари ҳам дам олиш вақтига кирмайди. Ушбу даврларда ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади:

- касаба уюшмаларининг сайлаб қўйиладиган органлари ишида, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар фаолиятида иштирок этиш;

- давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг қарорлари билан тузилган комиссиялар ишида иштирок этиш;

- касабa уюшмалари томонидан ташкил этиладиган таълим, маданий-маърифий ва спорт тадбирларида иштирок этиш;
- юкори касабa уюшмаси органига ҳисобот топшириш, йўлланмалар олиш;
- касабa уюшмасининг уставида белгилаб қўйилган (Қўмита, Раёсат, Ижроия қўмита, Пленум йиғилишлари, давра суҳбатлари, семинарлар, конференциялар ва бошқа) тадбирларда иштирок этиш;
- умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиш;
- ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш учун суд ва бошқа идораларда бўлиш;
- ишга келиш чоғида юз берган табиий офат, бахтсиз ҳодиса, авария ва бошқа қўнгилсиз ҳодисалар сабабли ишга етиб кела олмаслик;
- иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатлари йўлида вазифалар бажарилганда.

VI. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси

88. Зарарли ишларда, шунингдек ўзига хос иш шароитларида ишловчилар тармоқ меъёрлари асосида бепул махсус кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан таъминланади. Аниқ ишлар рўйхати, таъминлаш меъёрлари, тартиби ва таъминлаш шартлари жамоа шартномаларида белгиланади.

89. Иш берувчи-ишчиларга берилган махсус кийим-бош, пойабзал ҳамда шахсий ҳимоя воситаларини сақлаш, ювиш, қуриштириш, дезинфекциялаш, дегазациялаш, дезактивациялаш ишларини амалга ошириши шарт.

90. Махсус кийим-бош, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини меъёрдан ортиқ берилиши жамоа шартномалари ва меҳнат муҳофазаси бўйича келишувларда белгиланади.

91. Иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижаларига кўра, 2003 йил 6 октябрда Ўзбекистон соғлиқни сақлаш Вазири ўринбосари, бош Давлат санитар врачлари томонидан тасдиқланган “Меҳнат шароитлари зарарли ишларда бевосита банд бўлган ходимларга сут ёки унга тенглаштирилган озиқ-овқат маҳсулотларини бепул бериш тартиби”га асосан, ходимларга бепул махсус сут ҳамда зарарли ва ноқулай меҳнат шароитларида ишловчи ходимлар учун даволаш-профилактика озиқ-овқати бериш тартиби ва уни қўллаш кўрсатмаларига асосан таъминлашни ҳамда газли ва шўр сув, ювиш воситаларини бериш билан боғлиқ барча масалаларни тармоқ корхона ва ташкилотлари мустақил равишда ҳал қилади.

92. Соғлиқ учун зарарли бўлган (ноқулай меҳнат шароитидаги) ишлар рўйхати, шунингдек ходимларга сут ёки бошқа тенг маҳсулотлар бериш меъёрлари, тартиби ва шартлари амалдаги қонунчилик талаблари асосида жамоа шартномаларида кўрсатилади.

93. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасини ҳамкорликнинг устувор йўналишларидан бири деб ҳисоблаган ҳолда, тарафлар ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

- меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тизимини жорий этиш, унинг фаолият кўрсатиши ва ривожланишини таъминлашда иштирок этиш;

- меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси давлат дастурини ишлаб чиқиш;

- бахтсиз ҳодисалар ҳисоботини юритиш, сабабларини таҳлил қилиш ва ечим топиш бўйича Ҳукумат ҳужжатини қабул қилиш;

- бунда бахтсиз ҳодиса ва касбга оид касалликларга чалиниш ҳолатларига оид маълумотларни олишнинг ягона тизимини ишга тушириш, сунъий интеллектни жорий этиб, бундай ҳолатларни тезкорлик билан аниқлашни назарда тутиш;

- оммавий ахборот воситалари орқали меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига оид масалаларнинг аҳамиятини тарғиб қилиш, жамоатчилик фикрини шакллантириш бўйича кенг тушунтириш ишларини амалга ошириш.

94. Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатлари талабларидан келиб чиққан ҳолда иш берувчилар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тадбирларни доимий молиялаштириш.

95. Иш ўринларининг автоматлаштирилиши, меҳнат жараёнида сунъий интеллектдан фойдаланиш натижасида иш ўринлари йўқотилиши сабабли янги иш ўринларини хавфсиз меҳнат шароитларини яратган ҳолда ташкил этиш чораларини кўриш.

96. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар таркибида тузиладиган меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича ишчи гуруҳлар фаолиятини ташкилотларда меҳнат шароитларини яхшилашга ва хавфсизлигини таъминлашга йўналтириш.

97. Ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланишларини олдини олиш, шунингдек, уларнинг пайдо бўлиш сабабларини бартараф этиш ишларини амалга оширишга эътибор қаратиш ва жамоатчилик назоратини тизимли йўлга қўйиш.

98. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ҳамда тармоқ ва ҳудудий келишувлар, жамоа шартномаларида кўзда тутилган, ходимларга яратилган меҳнат шароитлари, саноат ва экологик хавфсизлик ҳолатини давлат назорат органлари билан ҳамкорликда ўрганишни амалда кенг қўллаш.

99. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика комиссиясининг ваколати доирасида давлат ва жамоатчилик назоратини амалга оширишда қуйидагиларга эътибор қаратади:

- касб касалликлари рўйхатини шакллантиришда тегишли тармоқ касаба уюшмалари билан келишиб олиниши;

- ташкилот раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахслардан меҳнат шaroитлари ва хавфсизлиги, шунингдек, ишлаб чиқариш билан боғлиқ барча бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари тўғрисида тўлиқ ахборот олиниши;

- корхона, ташкилот ва муассасаларда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича тадбирларнинг молиялаштирилиши;

- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан давлат томонидан мажбурий ижтимоий суғурта қилинишини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тизимини таъминланиши;

- иш ўринларида меҳнат шaroитларининг ҳолати, айниқса зарарли ишлаб чиқариш омиллари ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари юзасидан назорат амалга оширилиши;

- ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган зарарли, хавфли ва бошқача меҳнат шaroитларига эга иш ўринларида қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда иш ўринларининг меҳнат шaroитлари бўйича аттестациядан ўтказилиши;

- дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриклар белгиланган тартибда ўтказилиши;

- иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси ҳолати юзасидан кўзда тутилган мажбуриятларини бажаришини ўрганиш;

- ходимларга қонунчилик ҳужжатларида белгиланган имтиёзлар ва компенсацияларни берилиши ҳамда уларга меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар берилгани, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан ва малака оширишдан ўтганлиги;

- ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув, шахсий ҳимоя ҳамда гигиена воситалари билан таъминланиши, шунингдек, жамоавий ҳимоя воситалари қўлланилиши ҳолати;

- ишлаб чиқариш объектлари ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ва фойдаланиш учун қабул қилиш комиссиялари ишида ҳамда тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси мажлисларида мустақил эксперт сифатида иштирок этилиши;

- меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларни ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш натижадорлиги;

- ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси талабларининг бузилиши ва бахтсиз ҳодисаларни яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисида ваколатли органларга мурожаат қилиниши;

- меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича ваколатли вакилларни сайлаш, ўқитиш ва уларнинг малакасини доимий равишда ошириб бориш ҳамда жамоа шартномалари ва келишувларини улар ўз фаолиятини самарали амалга ошириши учун қулай шароитларни яратиш мажбуриятини киритилиши.

100. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ҳамда уларни халқаро стандартларга мувофиқ ишлаб чиқиш ва жорий этиш дастурини тасдиқлаш, уни ўз вақтида ва сифатли амалга ошириш бўйича ишлар мувофиқлаштирилишини таъминлаш.

101. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси масалаларининг муҳим ўрин тутиши ҳақида жамоат фикрини шакллантириш бўйича оммавий ахборот воситалари орқали кенг тушунтириш ишларини олиб бориш.

102. Касаба уюшмалари тизимида меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан ҳамкорларни жалб этган ҳолда республика кўрик-танловини ташкил этиш ва ўтказиш.

103. Ҳар йили 28 апрель – Бутунжаҳон меҳнатни муҳофаза қилиш кунига бағишлаб ҳафталик ташкил этиш ва барча ташкилотларда нишонланишини ташкил этиш.

104. Ташкилий-ҳуқуқий шаклидан қатъий назар барча ташкилотларда Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган меҳнат муҳофазасига оид конвенциялари талаблари бажарилиши устидан мониторинг олиб бориш.

105. 2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш ишларида иштирок этиш, муносиб меҳнат мақсадига етишда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратилиши учун тизимли чора-тадбирлар ижросини таъминлаш.

106. Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ва ҳўжалик бирлашмалари томонидан ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни олдини олиш юзасидан чора-тадбирлар ишлаб чиқилиши ва ижро этилиши бўйича жамоатчилик назоратини олиб бориш.

107. Жамият тизимидаги корхоналарда меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича жамоат назоратини ташкил этиш юзасидан ҳамкорларни жалб этган ҳолда Республика кўрик-танловини ташкил этиш ва ўтказиш.

108. Стрессга оид касбларда ишловчилар учун мажбурий психологик маслаҳатхоналар ташкил қилиш.

109. Худудларни кўкаламзорлаштириш ва саноат парки стандартига кўра дам олиш худудлари яратиш.

110. Жамият касб касалликларини рўйхатини шакллантиришда тармоқ касаба уюшмаси Республика Кенгаши билан келишади.

VII. Ижтимоий кафолатлар ва ҳимоя

Ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш, муносиб ҳаёт учун меҳнат қилиш шарт-шароитларини яратиб бериш мақсадида Тарафлар ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

111. Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш стратегиясида белгиланган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишини назоратга олиш.

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

113. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли Фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон - 2030” стратегиясини амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама кўмаклашиш. Ижтимоий йўналтирилган давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиш, кам таъминланган ва болали оилаларни, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлашнинг қонун ҳужжатларида кўзда тутилган чоралари амалга оширилишини таъминлаб бориш.

114. Жамоа шартномалари орқали кам таъминланган оилаларга, кўп болали оилаларга, уруш ва меҳнат фахрийларига доимий равишда моддий ёрдам кўрсатиб бориш.

115. Фавқулодда ҳолатлар юзага келган тақдирда аҳоли учун Халқаро меҳнат ташкилотининг “Тинчликни ва қарши ҳаракат салоҳиятини таъминлаш мақсадида бандлик ва муносиб меҳнат тўғрисида”ги 205-сонли тавсияси асосида ижтимоий ҳимоя чораларини кўриш.

Меҳнатда жароҳат олганларга иш берувчилар қуйидаги қўшимча имтиёزلарни тақдим этадилар.

116. ТИМЭК органларининг хулосаси асосида меҳнат жароҳати олганларга бепул қўшимча хизмат турлари кўрсатиш.

117. Дори-дармон олиш, протезлаш, касалга қараш, санаторий ва курортларда даволаниш, даволаниш ва консультацияга бориш йўл харажатини қоплаш.

118. Ишлаб чиқаришда вафот этган, 1- ва 2-гуруҳ ногирони бўлиб қолганларнинг фарзандларини ёзги соғломлаштириш оромгоҳларига бепул йўлланма бериш, ўқув контрактларини қисман тўлаб бериш.

119. Ишлаб чиқаришда вафот этган ёки 1- ва 2-гуруҳ ногирони бўлиб қолганларнинг фарзандларига ҳар йили ўқув йили бошланиши олдида қорхонада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 баробар миқдоридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам беришни;

Айрим тоифадаги ходимларга қорхона ҳисобидан иш берувчилар.

120. Уруш ва меҳнат ногиронлари, II-жаҳон уруши қатнашчилари, Чернобиль ҳалокатини бартараф этишда иштирок этганлар, байналминал жангчиларга доридармон олиш, тиббий хизмат кўрсатиш харажатини қоплайди.

121. Жамоа шартномаларига қорхонада узок муддат (15 йил ва ундан ортиқ) ишлаётган ходимларнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасига лавозим маошининг 20% гача, аммо 10% дан кам бўлмаган миқдорда қўшимча ҳақ тўлайди.

122. Сурункали касаллар ва касб касаллигига чалинганларга доридармон харид қилишлари учун моддий ёрдам кўрсатади.

123. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида улар ўзи учун меҳнат қонунчилигида ва меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

124. Ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устамалар, рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади.

125. Меҳнат кодексининг 425-моддасига асосан жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида белгиланадиган меҳнат шарт-шароитлари, шу жумладан иш ҳақи, иш вақти ва дам олиш вақти режими, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қонунчиликда белгиланганидан кам бўлиши ҳамда бошқа ходимларга нисбатан ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳолатини ёмонлаштириши ёки уларнинг ҳуқуқларини чеклаши мумкин эмас.

126. Тармоқ қорхона ва ташкилотларида ходимларга кафолатли тўловлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 280-моддасига мувофиқ амалга оширилади. Тўлов тартиби ва ҳужжатлаштириш қорхона жамоа шартномасида белгиланади.

**VIII. Маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни
оммалаштириш, ички туризмни ривожлантириш, меҳнаткашлар ва уларнинг
оила аъзоларини соғломлаштириш**

Тарафлар ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

127. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг фойдали ҳамда мазмунли хордиқ чиқаришларини ташкил этиш мақсадида маънавий-маърифий, маданий-оммавий ва спорт тадбирларини ҳамкорликда ўтказиш.

128. Ходимларга жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишлари учун етарли шароитлар яратиб бериш (спорт майдончалари ташкил этиш, махсус спорт хоналарини ажратиш), турли спорт секциялари ва тўгаракларига жалб этиш, меҳнат жамоаларида ходимлар гимнастикасини жорий этиш ҳамда жисмоний тарбия жамоалари фаолиятини йўлга қўйиш.

129. Жамоа шартномаси ва келишувларида назарда тутилган маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни оммалаштириш, ички туризмни ривожлантириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш ҳамда бошқа мақсадлар учун иш берувчи ҳисобидан маблағлар ажратиш.

130. Ёз мавсумида болаларнинг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олиши ва соғломлаштирилишини ташкил этишга қаратилган тизимли чора-тадбирларни амалга ошириб бориш.

131. Болалар соғломлаштириш оромгоҳларида “Меҳрибонлик” уйлари тарбияланувчилари, шунингдек, республиканинг экология жиҳатдан ноқулай минтақаларида истиқомат қилувчи болалар соғломлаштирилишига доимий равишда қўмаклашиш.

132. Иш берувчиларга ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини ҳар йили маданий дам олдириш ва соғломлаштиришларини ҳамда “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил!” дастури доирасидаги саёҳатлари учун шароит яратишларини тавсия этиш.

133. Корхона ва ташкилотларда касаба уюшмалари ташаббуслари билан ишхона ва маҳаллаларда яшил ҳудудларни кенгайтириш.

134. Корхона ва ташкилотлардаги касаба уюшмалари жамоалари ўртасида “Экологик фаол касаба уюшмаси жамоаси” танлови ўтказиш ва ғолибларни рағбатлантириш.

IX. Аёллар ва ёшлар учун қўшимча кафолатлар

135. Тарафлар аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар.

136. Тарафлар аёллар ва ёшлар учун Ўзбекистон Республикасининг қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларга риоя этишни ва имтиёзлар беришни ўз зиммасига олган ҳолда қуйидагиларни зарур деб ҳисоблайдилар.

137. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ёшлар маънавиятини юксалтириш ва уларнинг бўш вақтини мазмунли ташкил этиш бўйича бешта муҳим ташаббус”и бўйича дастурларидан келиб чиқиб ёшлар ва хотин-қизлар манфаатларини ҳимоя қилиш, шу жумладан:

- ишлаётган ёшлар фаолиятидаги, олий ва касб-хунар таълими муассасалари талабаларида салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишонч сўнишининг олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш мақсадида ёшлар ўртасида маданий-маърифий, жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини амалга ошириш;

- ёшларнинг хорижий тил, компьютер саводхонлиги ҳамда замонавий билимларни мукамал эгаллашларига турли хил ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улар орасидан салоҳиятли ёшларни танлаб олган ҳолда кадрлар захирасини шакллантириш;

- иш берувчилар томонидан таълим грантларини таъсис этиш;
- истеъдодли кадрлар захирасини яратиш;
- хорижий стажировкаларга юбориш;
- тармоқ тизимидаги олий ўқув юртлари билан ҳамкорликда «Дуал таълим» тизимини йўлга қўйиш.

138. Тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга кираётганда олинган мутахассислиги бўйича мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов муддати белгиланмаслиги устидан жамоатчилик назорати юритилади.

139. Меҳнат жамоасида “Устоз шогирд” тизими жорий этилади. Бунда таълим муассасасини тамомлагандан кейин биринчи марта ишга қабул қилинган ходимга бир йил давомида тажрибали ходим устоз сифатида бириктирилади ҳамда устоз ходимларни Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 баравари миқдорида бир мартталик рағбатлантирилади.

140. Тармоқ корхона ва ташкилотларида ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар меҳнатга оид яқка тартибдаги ҳуқуқий муносабатларда бошқа (катта ёшдаги) ходимлар билан тенг ҳуқуқларга эга бўладилар. Шу билан бирга, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, дам олиш вақти, таътиллار ҳамда меҳнат шарт-шароитлари соҳасида улар учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 413-моддаси ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қўшимча кафолатлар ва имтиёзлар таъминланади.

141. Тармоқ корхона ва ташкилотларида ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ишлаб чиқариш (меҳнат) нормалари уларнинг ёши, жисмоний имкониятлари ҳамда меҳнат шарт-шароитларини ҳисобга олган ҳолда белгиланади. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ва нормалаштириш масалалари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 419-моддаси талабларига мувофиқ амалга оширилади.

142. Жамоа шартномаларида қуйидагиларни назарда тутилишини таъминлаш:

- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини ташкилотларнинг ва улар 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 нотенгликка йўл қўймаслик;

- аёлларнинг раҳбар лавозимлардаги улушини ошириш.

143. Жамоа шартномаларида аёллар ва ёшларга имтиёзлар бериш, улар учун маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш чораларини қўллаш масалаларини назарда тутиш, шу жумладан:

- хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кунини узайтириш;

- ёш болали аёлларга моддий ёрдам кўрсатиш ва қисқартирилган иш вақтини ўрнатиш;

- таълим муассасалари битирувчиларига меҳнат муносабатлари соҳасида қўшимча имтиёзлар ўрнатиш;

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

- хотин-қизлар учун саёҳатларини ташкил этиб бориш;

- хўжалик ҳисобидаги ташкилотларда, корхона молиякий аҳволдан келиб чиққан ҳолда ходимларга узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш, уй-

жой курилиши, шунингдек, сафарбарлик чақируви захирасида хизматни ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фойзсиз ссудалар бериш.

Бола парвариши даврида, эҳтиёжи бўлган аёлларга масофавий ишлаш имконини яратиш.

144. “Касаба уюшмалари – аёллар манфаати йўлида” шиори асосида хотин-қизлар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича янги тизимни жорий этиш, унда меҳнат бозорида хотин-қизлар учун тенг имкониятлар яратиш, уларнинг ижтимоий фаоллигини оширишга кўмаклашиш бўйича янги ёндашувларни жорий этиш, қишлоқ жойларида аёллар бандлиги ва тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш дастурларини янада кенгайтиришни назарда тутиш.

145. Меҳнат жамоаларидаги гендер аудит натижаларини муҳокама қилиб, иш берувчилар билан биргаликда хотин-қизларга янада қулай меҳнат шароитларини яратиш бўйича амалий чораларни белгилаш.

146. “Аёллар дафтари” орқали ёрдам кўрсатиладиган аёллар тоифаларига уй-жой ва яшаш шароитини яхшилашга, тиббий ва психологик ёрдамга муҳтож, таъйиқ ва зўравонликка учраган ҳамда ҳуқуқий ёрдамга муҳтож аёлларни ҳам қўшишни назарда тутиш.

147. Тармоқ касаба уюшмаси бўйича тегишли ташкилотларда гендер тенгликни таъминлаш ҳолатини таҳлил қилиш ва гендер тенгликни таъминлаш бўйича манзилли стратегияларни ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш.

Х. Ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш

Тарафлар, ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасидаги муаммоларни маърифий йўл билан ҳал этиш услуби ҳисобланган ижтимоий мулоқот ғоясига содиқлигини эълон қилиб, ўз зиммаларига қуйидаги мажбуриятларни оладилар.

148. Касаба уюшмалари ва иш берувчилар бирлашмаларининг қонуний ҳуқуқларига риоя этиш, уларнинг қонунчилик ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартибда тузилишига ва фаолият юритишига тўсқинлик қилинишига йўл қўймаслик.

149. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича тармоқ комиссияларининг роли ва самарадорлигини оширишга, тармоқ ва бошланғич даражадаги ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар тузилишига кўмаклашиш.

150. Ягона музокара жараёнини татбиқ қилиш мақсадида қуйидагиларни тавсия этиш:

- барча жамоа шартномалари ва келишувлари лойиҳаларини жамоатчилик экспертизасидан ўтказишни;

- корхона, ташкилот, муассасаларда жамоа шартномаларини тегишли йилнинг март ойидан кечиктирмай тузишни;

- тармоқ жамоа шартномаларини бажариш якунларини касаба уюшмалари ва иш берувчилар ташкилотларининг қўшма мажлисларида, шунингдек, меҳнат

жамоаларининг умумий йиғилиш (конференция)ларида ҳар йили 1 апрелдан кечиктирмасдан кўриб чиқилишини.

151. Касаба уюшмаларининг қарорлар қабул қилиш жараёнидаги иштирокини таъминлаш мақсадида қуйидагиларни тавсия этиш:

- касаба уюшмаси Республика кенгаши раисини республика ижро этувчи ҳокимият органлари ва хўжалик бирлашмаларининг хайъатлари мажлисларида иштирок этиш;

- бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти раҳбарини корхонанинг бошқарув органларига киритилишни.

152. Ходимларнинг ёзма аризалари мавжуд бўлганда, иш берувчилар корхона касаба уюшмаси аъзоларининг аъзолик бадалларини нақд пулсиз тартибда бухгалтерия орқали ходимларнинг ойлик маошидан ушлаб қолиб, ушбу маблағ ўз вақтида касаба уюшма органи ҳисоб рақамига тушишини таъминлайдилар. Касаба уюшмаси аъзолик бадалларини ўтказиш иш ҳақи тўланиши билан бир вақтда амалга оширилади.

153. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг норматив ҳужжатларига биноан, Касаба уюшмаси кўмитаси раиси ўз лавозимига кўра корхона бош директори ўринбосари лавозимига тенглаштирилади.

Асосий иш жойидан ажралмаган ҳолда жамоатчилик асосида касаба уюшмаси кўмитаси раиси вазифасини бажарганида, унга бош директор ўринбосарининг тариф сеткасига мувофиқ иш ҳақи тўланади. Тўлов миқдори ҳар қандай ҳолатда ҳам ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан кам бўлмаслиги лозим.

154. Корхонанинг молиявий аҳволидан келиб чиқган ҳолда, иш берувчи маблағлари ҳисобидан касаба уюшма фаолларини ҳар чоракда камида “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори”нинг икки баробари миқдорида рағбатлантирилади.

155. Иш берувчилар, жамоа шартномасида белгиланган барча ижтимоий имтиёзлар, кафолатлар ва мукофотлар билан касаба уюшмаси кўмитасининг штатдаги ходимларини ҳам (худди корхона ходимларидек) таъминлайди.

156. Корхонанинг молиявий имкониятидан келиб чиққан ҳолда, иш берувчилар касаба уюшма кўмитасига меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг 2 фоизидан 5 фоизгача бўлган миқдорда жамоа шартномасида белгиланган муддатларда мақсадли маблағ ажратади. Жамоа шартномасида бу маблағнинг аниқ миқдори кўрсатилади.

157. Касаба уюшмаси органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга, сайлов ваколатлари тугагандан сўнг аввалги ўз иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) бўлмаган тақдирда эса ўша корхонада ёки ходимнинг розилиги билан бошқа корхонада аввалгисига тенг келадиган бошқа иш (лавозим) берилади.

158. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги Қонунига биноан касаба уюшмаси органларига сайланиб, ишлаб чиқариш фаолиятидан озод этилган шахсларга уларнинг ваколат муддатлари тугаганидан сўнг аввалги ёки шунга тенг иш берилишини таъминлаш учун иш берувчилар бундай ходимларнинг бўшаб қолган иш ўринларига янги ходимларни факатгина

муайян муддатга тузилган меҳнат шартномаларига биноан ишга қабул қилиш мажбуриятини олади.

159. Тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда, олдинги иш жойидаги корхона маъмурияти, корхона тугатилган тақдирда эса касаба уюшмаси ходим учун ишга жойлашиш даврида ўртача иш ҳақини сақлаб қолади, лекин бу муддат олти ойдан ошмаслиги керак, малакасини ўзгартириш учун ўқиш чоғида эса бир йил муддатгача ўртача иш ҳақи сақлаб турилади.

XI. Ходимлар малакасини ошириш ва қайта ўқитиш

160. Меҳнат бозори самарали фаолият юритишини таъминлашни ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш даражасини юксалтиришни ўз мақсади деб эътироф этган ҳолда тарафлар янги иш ўринларини яратиш, кадрлар салоҳиятини сақлаб қолиш ва ривожлантириш борасида кучларни бирлаштириш зарур деб ҳисоблайдилар ва қуйидагиларни ўз зиммаларига оладилар:

- келишув томонлари янги иш ўринлари барпо этаётган, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг турли шакллари қўллаб-қувватлаётган, уларни ривожлантириш ва яратишга инвестиция жалб этаётган иш берувчиларни рағбатлаш чора-тадбирларини кўрадилар. Иш берувчилар ва касаба уюшма кўмиталари аҳоли бандлигини ошириш, янги ишлаб чиқариш ва янги иш жойлари яратиш масалаларини жамоа шартномаларига киритадилар;

- аҳоли бандлигининг самарали шакллари, шу жумладан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасини, уй-жой, ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилма объектларини куриш ишларини ривожлантириш бўйича, шунингдек касаначилик, хунармандлик ва оилавий тадбиркорликни кенг жорий қилиш бўйича чора-тадбирлар бундан буён ҳам амалга оширилиб боришини таъминлаш. Бу борада меҳнатга лаёқатли аҳоли сони ортиб бораётган туман ва шаҳарларга алоҳида эътибор қаратиш;

- Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, “Аҳоли бандлиги таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни, шунингдек ижтимоий ҳимояга мухтож шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби, ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларига иш берувчилар томонидан риоя этилишини назорат қилиб бориш.

161. Иш берувчи ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга доир ҳуқуқ ва мажбуриятларини Меҳнат кодексининг 370-моддасига асосан амалга оширади.

162. Иш берувчилар, касаба уюшма кўмитаси иштирокида ҳар йили, корхона ривожланиши ёки қайта техник жихозланиши туфайли, касаба уюшма аъзоларини, ходимларни малакасини ошириш мақсадида, қайта ўқитиш ва бошқа касбга ўргатиш ўқув режаларини ишлаб чиқадиладар. Касаба уюшма аъзоларининг малакаларини ошириш ва уларни қайта ўқитиш чора-тадбирлари жамоа шартномаларига киритилади.

163. Тизимда ташкил этиладиган малака ошириш курслари ўқув дастурларига “Халқаро ва миллий меҳнат стандартлари” мавзусида таълим курслари киритилади ва ходимлар малакаси оширилади.

164. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда қуйидагилар кафолатланади:

- ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун зарур бўлган кундалик иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлиши ходимга мақбул вақти ўрнатилиши;

- йилда 14 календарь кунидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш;

- иш берувчи ишни таълим билан қўшиб олиб бораётган ходимларга йилда бир марта лаборатория-имтиҳон сессиялари (шунингдек диплом ишларини ҳимоя қилиш (битирув имтиҳонларини топшириш) даврида, ўқув муассасасига бориб келиш учун йўлқира харажатининг 50 фоизи миқдорида йўлқира пули тўлайди.

XII. Келишувнинг амал қилиши, уни амалга ошириш механизми ва бажарилиши учун тарафларнинг жавобгарлиги

165. Мазкур келишув 2026-2028 йиллар учун тузилган бўлиб навбатдагиси қабул қилингунга қадар амалда бўлади. Келишув Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

166. Тармоқ жамоа келишуви тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилайди.

167. Мазкур келишув имзолангандан сўнг Тарафлар келишувда белгиланган вазифаларнинг тўлиқ амалга оширилишини таъминлаш мақсадида Жамият тизимидаги барча корхоналарига ижро учун юборилишини, улар томонидан зарур чора-тадбирлар белгиланишини таъминлайди.

168. Мазкур келишувнинг айрим меъёрий ҳолатлари жамоа шартномаларига киритиш орқали амалга оширилиши лозим.

169. Мазкур Келишувга имзо чеккан ҳар бир Тараф унинг мақсадлари рўёбга чиқарилиши учун ўз ваколатлари доирасида масъулиятни тан олади ва юзага келиши мумкин бўлган муаммоларни ҳал этишда ҳамкорлик қилиш мажбуриятини олади.

170. Тарафлар мазкур келишувнинг амал қилиш даврида қуйидагиларни зарур деб ҳисоблайдилар:

- ижтимоий-меҳнат муносабатларининг энг муҳим масалалари юзасидан Тарафларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин ўзаро маслаҳатлашувлар ўтказиш;

- ҳар йили камида бир марта ушбу келишув бажарилишининг бориши ва яқунларини муҳокама қилиб бориш;

- ушбу келишув бажарилиши таъминланиб борилаётган тақдирда, иш ташлаш амалларидан воз кечиш.

171. Мазкур Келишувга имзо чеккан Тарафларнинг ҳар бири унга аввал олинган мажбуриятларнинг бажарилишига тўсқинлик қилмайдиган ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш юзасидан таклифлар беришга ҳақлидир. Ушбу таклифлар Тарафларнинг ўзаро розилиги билан қабул қилиниши мумкин.

172. Мазкур Келишув бажарилиши устидан назоратни ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича республика икки томонлама комиссияси амалга оширади.

Ўзбекистон металлургия ва
машинасозлик саноати
тармоқлари ходимлари касаба
уюшмаси Республика Кенгаши
раиси



Т.С.Усмонов

“30” Январь 2026 йил

“Ўзавтосаноат”

Акциядорлик Жамияти
Бошқаруви раиси



У.У.Розукулов

“30” Январь 2026 йил

