«TASDIQLAYMAN»
O'zbekiston ta'lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Jizzax shahar bo'linmasi kengashi
(kasaba uyushma organining nomi)

Ekspert komissiyasi raisi: R.Isakov
2026yil «___»_____

Jizzax viloyat Pedagogik maxorat markazi ma'muriyati va boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkiloti
jamoa shartnomasining loyihasi boyicha
EKSPERT XULOSA
Jamoa shartnomasining amal qilish muddati: **2026-2028 YILLAR UCNUN**
I.Ekspertlarning e'tiroz va takliflari:

"UMUMIY QOIDALAR" bo'limi boyicha
Tarmoq kelishuviga asoslanishi maqsadga muvofiq
G'.Avezboyev
_____
(Imzo)

"ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYAT" bo'limi boyicha
E'tirozim yo'q
O'sarov Abdunazar
_____
(Imzo)

"MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI" bo'limi boyicha
Mehnat shartnomasini bekor qilishga doir kafolatlar kiritilgan
Yuldashev Erkin
_____
(Imzo)

"ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI" bo'limi boyicha
Ta'tilar to'g'risida meyorlar o'z aksini topgan
Xolmatova Gulchexra
_____
(Imzo)

"MEHNATGA XAQ TO'LASH. KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSASIYA TO'LOVLARI" bo'limi boyicha
Ish haqini berish muddatlari aniq ko'rsatilgan
Xolmatova Gulchexra
_____
(Imzo)

"MEHNAT INTIZOMI" bo'limi boyicha
E'tirozim yo'q
Yuldashev Erkin
_____
(Imzo)

"MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI" bo'limi boyicha
Moddiy javobgar xodimlar royxatini kengaytirish maqsadga muvofiq
Yuldashev Erkin
_____
(Imzo)

"MEHNATNI MUHOFAZA QILISH" bo'limi boyicha
Bitimdagi xarajatlarga kam miqdorda mablag' ajratilgan
O'sarov Abdunazar
_____
(Imzo)

"IJTIMOIY SUG'URTA. IJTIMOIY IMTIYOZ VA KAFOLATLAR" bo'limi boyicha
E'tirozim yo'q
Xolmatova Gulchexra
_____
(Imzo)

"MADANIY-MA'RIFIY, JISMONIY TARBIYA, SOG'LOMLASHTIRISH VA SPORT ISHLARI" bo'limi boyicha
E'tirozim yo'q
Avezboyev G'ofur
_____
(Imzo)

Mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida ma’qullangan
2026-yil «23» mart
Bayon № 02-sonli

JIZZAX VILOYATI PEDAGOGIK MAHORAT MARKAZI
(tashkilot nomi nomi)

2026-2028-yillar uchun

JAMOA SHARTNOMASI

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

Ish beruvchi
Markaz direktori _____
I.N.Axmedov
(F.I.O.)
2026-yil «_____»_____

Boshlang‘ich kasaba uyushmasi
qo‘mitasi raisi _____
D.K.Norbekov
(F.I.O.)
2026-yil «____»_____

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

Ish beruvchi vakillari

1. X.Turgunov
2. S.A.Abdusalomov
3. A.Y.Raxmatullayev

Xodimlar vakillari

1. U.D.Ollayorov
2. N.E.Ergasheva
3. J.J.Yuldashev

O‘zbekiston ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Jizzax shahar bo‘linmasi kengashi tomonidan 2026-yil 10-martida № 4 raqam bilan ro‘yxatga olindi.

I. UMUMIY QOIDALAR

1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o'rinlarda «**Shartnoma**») ish beruvchi bilan tashkilotda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi hamda xodimlar tomonidan o'z vakillari orqali va ish beruvchi tomonidan tuziladigan mehnat to'g'risidagi huquqiy hujjatdir (MK. 65-modda).

2. Mazkur **Shartnoma**ning taraflari deb quyidagilar hisoblanadi:

- **Ish beruvchi** Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi (keyingi o'rinlarda "**Markaz**") direktori Axmedov Ijod Narziqul o'g'li timsolida,

xodimlar Norbekov Doston Keldibekovich timsolida

Shartnoma imzolangan kundan kuchga kiradi va 2028-yil 31-dekabrgacha amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, **Shartnoma** taraflar yangi **Shartnoma** tuzguncha yoki amaldagi **Shartnomani** o'zgartirguncha, to'ldirguncha amalda bo'ladi.

3. Mazkur **Shartnoma ish beruvchiga** va **Markaz**ning mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan barcha xodimlariga, shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan hamda o'rindoshlik asosida va mavsumiy ishlayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

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

xodimning oila a'zolariga;

ushbu tashkilotda uzoq yillar samarali mehnat qilib, ayni paytda pensiyada bo'lgan shaxslarga;

mazkur markazda mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli zarar yetkazilishi oqibatida jabrlangan sobiq xodimlarga;

mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda sog'ligiga boshqacha tarzda shikast yetishi sababli vafot etgan xodim qaramog'ida bo'lgan va zarar to'lovini olish huquqiga ega bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga;

kasaba uyushmasi byudjeti hisobidan beriladigan qo'shimcha imtiyozlar qismida faqatgina kasaba uyushmasi a'zolariga.

5. **Ish beruvchi** barcha xodimlarni, shu jumladan ishga yangi qabul qilingan xodimlarni, jamoa shartnomasi, shuningdek **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan kelishib qabul qilingan **Markazning** boshqa lokal hujjatlari bilan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan muddatlarda imzo qo'ydirib tanishtirish, jamoa shartnomasining mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkoraligini (majlislar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari va hokazo orqali) ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

6. Markazga yangi ishga qabul qilingan xodimlarni dastlab kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishuv suhbatidan o'tishi yo'lga qo'yiladi.

7. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 540-moddasiga muvofiq, kasaba uyushma tashkilotlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradilar.

II. MARKAZNING IQTISODIY FAOLIYATI

8. **Tashkilot** faoliyatini yaxshilash maqsadida **Ish beruvchi:**

a) **Tashkilot** muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga, mehnat madaniyati va intizomi ko'tarilishiga erishish, xodimlarning kasb mahoratini oshirish, ish haqi va unga tenglashtirilgan to'lovlarni amaldagilariga nisbatan pasayishiga yo'l qo'ymaslik;

b) mehnat jamoasini moddiy-texnik resurslar va metodik jihozlar bilan o'z vaqtida ta'minlab borish;

v) xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, malaka oshirish ishlarini olib borishlarini tashkil qilish va xizmat safari harajatlarini amaldagi qonunga asosan tashkilot hisobidan qoplanishini ta'minlash;

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

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

e) **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** vakillarini **Tashkilotning** boshqaruv organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi (attestasiya, tarifikasiya, rag'batlantirish) komissiyalar tarkibiga kiritish;

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

z) xodimlarni attestasiyadan o'tkazishdan kamida 2 oy oldin - xodimlar ogohlantirib, kamida 1 oy oldin tahminiy savollar bilan tanishtirish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

i) Tashkilotning inson resurslarini rivojlantirish bo'lim xodimlari, rahbar va xodimlarini har 2 yilda kamida bir marta mehnat munosabatlarini tashkil etish bo'yicha malakasini oshirib borish;

Kasaba uyushmasi qo'mitasi

a) ijtimoiy, iqtisodiy va mehnat munosabatlariga oid masalalarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko'rish;

b) **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** vakillarini **Markaz** boshqaruvining organlariga saylanishi imkoniyatlaridan foydalanish;

v) ish beruvchi bilan xodimlarning manfaatlari nuqtai nazaridan doimiy muloqotda bo'lish, masalani ijobiy hal qilishda qiyinchiliklar yuzaga kelganda tuman (shahar) kasaba uyushmasi kengashiga zudlik bilan xabar berish;

g) ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o'z vaqtida va sifatli bajarilishida xodimlarga ko'maklashish;

d) **Markazni** boshqarish, jamoa shartnomasini takomillashtirish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to'liq va sifatli bajarishlariga ko'maklashish bo'yicha takliflarni **Ish beruvchiga** kiritib borishni ta'minlaydi.

Xodimlar:

a) o'z mehnat vazifalarini halol bajarish, **Ish beruvchining qonuniy** farmoyishlari va buyruqlarini hamda yuqori tashkilotlardan kelgan topshiriqlarni o'z vaqtida va sifatli ijro

etish;

b) ichki mehnat tartibi qoidalariga, o'rnatilgan mehnat rejimiga va mehnat intizomiga rioya qilish;

v) mehnat huquqlari buzilayotgan yoki ahvoli og'irlashayotgan paytda zudlik bilan **Markaz** kasaba uyushmasi qo'mitasi raisini xabardor qilish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladilar.

III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI

9. Xodimlarni ishga qabul qilish tanlov yoki suhbat asosida amalga oshiriladi. Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoki tashkilot ustavida (nizomida) nazarda tutilgan hollarda lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash natijasida mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi **(MK. 28-modda).** Texnik xodimlar bundan mustasno.

10. Markazda ishga qabul qilish chog'idagi dastlabki sinov Mehnat kodeksining 129-moddasida keltirilgandan tashqari quyidagilar uchun ham belgilanmaydi:

Ilmiy daraja va ilmiy unvonga ega bo'lgan pedagoglar;

Davlat mukofoti sovrindorlari;

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

oilasida yagona boquvchi bo'lgan shaxslarga;

nogiron farzandi bor shaxslarga;

qarmog'ida ijtimoiy ahamiyatga molik kasallikka chalingan oila a'zosi bo'lgan xodimlarga;

11. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida" gi Qonunida ta'limning uzluksizligi aniq belgilab qo'yilganligi munosabati bilan tashkilot va muassasalarda asosiy shtatga ishga qabul qilingan pedagoglar, xodimlar uchun muddatli mehnat shartnomasi tuzilmaydi. Mehnatga layoqatsizlik davri cho'zilib ketganda, bola parvarishi ta'tilida hamda ish haqi saqlanmaydigan ta'tilga ketgan xodimlarning o'rniga vaqtincha ishga qabul qilinadigan xodimlar bundan mustasno.

12. Xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir **(MK.136-modda).**

13. Ish beruvchi xodimlardan sertifikat talab qilishdan oldin malaka oshirish - xodimning undagi mavjud kasb va mutaxassislik bo'yicha ishlarni bajarishga tayyorligini tavsiflovchi, xodimning kasbiy bilimlari, malakalari va ko'nikmalari darajasini takomillashtirish ekanligi **(MK.367-modda),** xodimning malakasi esa uning muayyan kasbiy faoliyat turini bajarishga tayyorligini tavsiflaydigan kasbiy bilimlari, malakalari, ko'nikmalari, layoqati va ish tajribasining darajasi **(MK.369-modda)** ekanligini inobatga olishlari lozim.

14. Xodimlarning mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olmay turib ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi**(MK. 164 - modda).**

Agar xodimni ishga qabul qilish va u bilan mehnat shartnomasini bekor qilish huquqi yuqori tashkilot vakolatida bo'lsa, u bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining

tashabbusiga ko‘ra bekor qilinishidan oldin, Markazning kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki nizoli holat yuzaga kelsa tegishli **kasaba uyushmasi shahar bo‘linmasi** roziligi olinadi. Chunki xodim va shaxs sifatida unga mehnat jamoasi hamda kasaba uyushmasi qo‘mitasi baho berishi maqsadga muvofiq.

15. Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasi kasaba uyushmasi qo‘mitasida O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federasiyasi Ijroiya qo‘mitasining 2023-yil 23-maydagi 9-5-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasaba uyushmasi qo‘mitasi, organida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish to‘g‘risidagi taqdimnomasini ko‘rib chiqish tartibi” asosida ko‘rib chiqiladi.

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

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

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

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

g) o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan ikki yoki undan ortiq bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolani) tarbiyalayotgan yolg‘iz ota yoki ona, ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxslar;

e) yangi qurilgan uylar uchun ipoteka kreditini to‘layotgan 30 yoshgacha bo‘lgan xodimlar;

j) yakka yolg‘iz, farzandi yo‘q ayollar.

z) mehnatdagi yutuqlari uchun rag‘batlantirishlarga ega bo‘lgan va intizomiy jazolarga ega bo‘lmagan xodimlarga;

17. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan **Ish beruvchining** tashabbusiga ko‘ra xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi (MK.145-modda).

18. Markazdagi kapital ta’mir, karantin e’lon qilinishi (turli yuqumli kasalliklarning yuqish havfi oshishi), anomal sovuq, anomal issiq, xodimga ishlashi uchun sharoit yo‘qligi yoki boshqa obyektiv sabablarga ko‘ra xodimning aybisiz ishning vaqtincha to‘xtatilishi **bekor turib qolish** deb hisoblanadi. Bu holatda xodimlarga **majburiy tarzda ish haqi saqlanmagan ta’til** berilishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

19. Mehnat kodeksining 266 - moddasiga ko‘ra, ish beruvchining aybi bilan bekor turib qolingan vaqt uchun (iqtisodiy, texnik yoki tashkiliy sabablarga ko‘ra ishni vaqtincha to‘xtatib turish) xodimning o‘rtacha ish haqi miqdorida haq to‘lanadi.

Ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolingan vaqt uchun bekor turib qolingan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan ta’rif stavkasining (maoshining) kamida uchdan ikki qismi miqdorida haq to‘lanadi.

20. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos

uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish Tashkilotda mavjud bo'lsa, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasida nazarda tutilgan hollardan tashqari yana quyidagi hollarda ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak:

ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

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

3 yoshgacha farzandi bor ayollar.

21. **Ish beruvchi** kamida ikki oy oldin **Kasaba uyushmasi qo'mitasiga** xodimlar ommaviy ravishda ishdan bo'shatilishi mumkinligi haqida axborot taqdim etadi va ishdan bo'shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o'tkazadi **(MK.98, 166-moddalar).**

22. Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdoriga ta'sir ko'rsatadigan ish stajiga xodimlarning o'z lavozimlariga yoki pedagogik kasbiga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritiladi, ushbu tashkilotga ish beruvchining taklifi bilan ishga kirgan xodimlarning ko'rsatilgan stajida xodim ilgari mehnat qilgan tashkilotda ishlagan vaqtni hisobga olinadi **(MK.173-modda).**

23. **Ish beruvchi Markazda** xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, qishloq xo'jaligidagi turli ishlar, metal yig'ish shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilishga **jalb qilmaydi.**

24. **Kasaba uyushmasi qo'mitasi Markaz** xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, tozalash, ta'mirlash, qurilish, qishloq xo'jaligidagi turli ishlar, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilishga jalb qilinishining oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

25. Taraflar:

- shtatlar jadvalida mavjud bo'lgan va bo'sh qolgan lavozimni vakant ish o'rinlari deb e'tirof etadilar;

- pedagoglarga taqsimlangandan keyin ortib qolgan dars soatlarini (ish xajmi) vakant ish o'rni emasligini tan oladilar.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

26. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, tizimda ish haftasining quyidagi muddatlari qabul qilinadi:

xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas **(MK.182-modda);**

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi quyidagilarga majburiy tartibda 36 soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi **(MK.183-modda):**

o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga;

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga;

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarga;

ishi yuqori darajadagi ruhiy, aqliy, asabiy zo'riqish bilan bog'liq bo'lgan tibbiyot xodimlariga, pedagoglarga va boshqa toifadagi xodimlarga **(MK.184-modda);**

uch yoshgacha bo'lgan bolaning byudjetdan moliyalashtiriladigan tashkilotlarda ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) **(MK.397-modda).**

27. Kundalik ish (smena)ning davomiyligi quyidagilardan oshmasligi kerak:

a) normal ish vaqti belgilangan xodimlar uchun:

olti kunlik ish haftasida - yetti soatdan;

besh kunlik ish haftasida - sakkiz soatdan;

b) o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining **416-modda**sida belgilangan muddatdan;

v) nogironligi bo‘lgan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining **427-modda**si ikkinchi qismida belgilangan muddatdan;

g) noqulay mehnat sharoitlarida band bo‘lgan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining **478-modda**sida belgilangan muddatdan;

d) alohida xususiyatga ega bo‘lgan ishlardagi qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan xodimlar uchun O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 14-noyabrdagi 758-son qaroriga 4-ilovada keltirilgan muddatdan;

e) o‘ta zararli va o‘ta xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining cheklangan davomiyligi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 14-noyabrdagi 758-son qaroriga 8-ilovada keltirilgan muddatdan.

28. Mehnat kodeksining 191-moddasiga muvofiq, ta’lim muassasalarida ish vaqti rejimiga ichki me’yoriy hujjatlarda aniqlik kiritiladi. Pedagoglarning dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus vaqtlari dars soatlari oralig‘idagi tanaffuslarda, tushlik vaqtini dars jadvalidan kelib chiqqan holda katta tanaffus vaqtida 20 daqiqa qilib belgilash mumkin.

29. Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan davrlardan tashqari, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

kasaba uyushmasining saylab qo‘yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar faoliyatida va madaniy-ma’rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;

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

yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo‘llanmalar olish;

umumta’lim maktablarida o‘tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etish;

xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish uchun sud va boshqa idoralarda bo‘lish;

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

Shuningdek, tabiiy ehtiyojlarni qondirish, dori vositalarini qabul qilish va xodimlar gimnastikasi vaqti ish kuni davomida ish vaqtiga kiritiladigan tanaffuslar hisoblanadi (MK.205-modda).

30. Besh kunlik ish haftasidagi ikkinchi dam olish kunini shanba qilib belgilash maqsadga muvofiq. (MK.207-modda).

31. Markazda texnik xodimlar va farroshlar uchun ikki soatdan oshadigan tanaffus va ish kuni qismlarga bo‘linadigan rejim joriy etilishi mumkin (MK.194-modda).

32. Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan to‘liqsiz ish kuni yoki ish haftasi belgilab qo‘yilishi mumkin. Homilador ayolning, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a’zosini parvarish qilish bilan band bo‘lgan

shaxsning iltimosiga ko‘ra, ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi belgilaydi (MK.186-modda).

33. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, texnik nosozliklar natijasidagi avariyalar, ish joy idagi baxtsiz hodisalar, shuningdek Anomal sovuq yoki issiq, yong‘inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro‘y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz uning vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tishiga yoki o‘tkazilishiga yo‘l qo‘yiladi (MK.454 - modda).

Mehnat kodeksining 458-moddasi birinchi qismida belgilanganidan tashqari pedagog xodimlar ham ta’lim sifatini ta’minlash maqsadida vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tish yoki o‘tkazish uchun ustuvor huquqqa ega bo‘ladilar.

34. Xodim o‘zining mehnat faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan qabul qilinayotgan ichki hujjatlar, ish beruvchining buyruqlari, bildirishnomalari, talablari va boshqa hujjatlari bilan yozma shaklda, shu jumladan imzo qo‘ydirib tanishtirilishi kerak bo‘lgan hollarda, masofadan turib ishlovchi xodimlar bilan ish beruvchi o‘rtasidagi elektron hujjat almashinuvi orqali tanishtirilishi mumkin (MK.460-modda).

35. O‘rindoshlik asosida ishlash chog‘ida o‘rindoshlik asosida ishlashning davomiyligi xodimlarning mazkur toifasi uchun belgilangan ish vaqti normasining yarmidan ortiq bo‘lishi mumkin emas. Ichki o‘rindoshlik chog‘ida ish vaqtini hisobga olish asosiy ish va o‘rindoshlik asosidagi ish bo‘yicha alohida-alohida yuritiladi (MK. 437-modda).

36. Xodimlarni kechki vaqtlarda, dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etishga quyidagi asoslar bo‘yicha yo‘l qo‘yiladi:

a) tabiiy va texnogen tusdagi avariyalar, baxtsiz xodisa, tabiiy ofat, va boshqa favqulotda xodisalarning oldini olish zaruriyati yuzaga kelganda;

b) o‘quv yiliga tayyorgarlik ishlari yakuniga yetmaganda, bunda professor-o‘qituvchilar faqat funksional vazifalaridagi ishlarga jalb qilinishi mumkin.

Ammo, bunday kunlarda xodimlarni ishga jalb etish kunlarining soni yil davomida 20 ta dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlarining sonidan oshishi kerakmas (MK.211-modda).

37. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 26-iyundagi “Pedagog xodimlar uchun yillik uzaytirilgan mehnat ta’tili davomiyligi me’yorlarini belgilash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 263-sonli qaroriga muvofiq, **ta’lim muassasalari pedagog xodimlariga** yillik uzaytirilgan mehnat ta’tillari beriladi.

38. **Tashkilotning rahbar va o‘rinbosarlari, metodik xizmat ko‘rsatish bo‘limi fan metodistlariga** ham O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 26-iyundagi 263-sonli qaroriga muvofiq yillik uzaytirilgan mehnat ta’tili beriladi.

39. Pedagog xodimlardan tashqari boshqa xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta’limi vazirligi bilan O‘zbekiston ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashining 2025-yil 26-dekabrdagi 23-qq va 1-22“s” - sonli qarori hamda ta’tillar jadvaliga muvofiq tashkilot xodimlariga har yilgi asosiy mehnat ta’til beriladi (2-ilova).

40. Tashkilotdagi rahbar va uning o‘rinbosarlari, fan metodistlari hamda pedagog xodimlardan tashqari lavozimlarda ishlovchi xodimlar uchun har yilgi asosiy mehnat ta’tillari beriladigan xodimlar lavozimlari ro‘yxati (6-ilova).

41. Birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta’tilidan foydalanish huquqi xodimda u ushbu ish beruvchida uzluksiz ishlagan olti oy o‘tganidan keyin yuzaga keladi. Olti oydan kam ishlagan o‘rindoshlarga birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta’tili ularning xohishiga ko‘ra asosiy ish bo‘yicha har yilgi mehnat ta’tili bilan bir vaqtda o‘rindoshlik asosida ishdagi ta’til uchun ishlab berilgan vaqtga mutanosib ravishda haq to‘langan holda beriladi. Olti oy va undan ortiq ishlagan o‘rindoshlarga birinchi ish yili uchun o‘rindoshlik asosidagi ishda beriladigan har yilgi mehnat ta’tiliga, shuningdek ikkinchi va keyingi ish yillari uchun ushbu toifadagi xodimlarning mehnat ta’tiliga, ushbu ta’til ish yili davomida qaysi vaqtda berilishidan qat’i nazar, to‘liq haq to‘lanadi.

Har yilgi mehnat ta’tili o‘quvchilarning yozgi ta’tili davrida beriladigan ta’lim tashkilotlarining o‘qituvchilar tarkibiga birinchi ish yilidagi har yilgi mehnat ta’tili o‘quvchilarning yozgi ta’tili davrida to‘liq davomiylikda, ular ushbu ta’lim tashkilotiga ishga kirgan vaqtidan qat’i nazar, ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘langan holda beriladi. Mazkur toifadagi xodimlarga ikkinchi va keyingi ish yillari uchun beriladigan mehnat ta’tiliga, ushbu ta’til ish yili davomida qaysi vaqtda berilishidan qat’i nazar, to‘liq haq to‘lanadi (MK. 227-modda).

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

a) yaqin qarindoshi vafot etganda - 3 kun;

b) xodim yoki farzandlarining to‘y marosimini o‘tkazishda - 5 kun;

c) tabiiy ofatlar yuz berganda - 5 kun;

d) yangi turar joyga ko‘chib o‘tishda - 3 kun;

e) farzandi 1-sinfga borganda - 1 kun;

f) farzand tug‘ilishi munosabati bilan uning otasiga – 3 kun;

g) 1 kun virus infeksiyasidan emlangan kuni;

h) respublikamizning tarixiy obidalari, yodgorliklari, qadamjorlariga ziyoratga va sayohatlarga yuborilganda - 2 kun. (*kalendar yil davomida foydalanishi mumkin*)

Xodimning ota-onasi, aka-ukalari, opa-singillari, farzandlari va turmush o‘rtog‘i yaqin qarindoshlar deb hisoblanadi.

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

Agar qonunchilikda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo‘lsa, karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilgan davrda va butun aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoxud normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda xodimning yozma arizasiga ko‘ra ish haqi saqlanmaydigan ta’tilning uzluksiz yoki jamlangan davomiyligi ko‘paytirilishi, biroq ko‘pi bilan olti oygacha ko‘paytirilishi mumkin (MK.241-modda). Ammo bu holatlarda ham xodimlarga majburiy ariza yozdirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

44. Mehnat kodeksining 242-moddasida ko‘rsatilgandan tashqari quyidagi xodimlarga har yili ish haqi saqlanmagan ta’til 14 kalendar kungacha beriladi:

a) betob oila a’zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

b) 30 yoshgacha bo‘lgan yosh oilalar a’zolariga;

v) ishlayotgan pensionerlarga;

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

d) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga.

45. Har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga xodimning boshqa ish beruvchidagi yoxud boshqa tarmoqdagi ish staji ham kiritiladi (MK. 220-modda).

46. Mehnat kodeksi 229 - moddasining birinchi qismida keltirilgan hollardan tashqari ilmiy tadqiqot ishlarini olib borayotgan xodimlar ham har yilgi mehnat ta’tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga ega bo‘lishi mumkin.

47. Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta’tilda bo‘lganida qisman saqlanadigan ish haqining miqdori uning o‘rtacha ish haqining 70 foizidan kam bo‘lmasligi kerak. Har yilgi mehnat ta’tilini olish huquqini beradigan ish stajiga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til vaqti qo‘shiladi (MK. 240-modda).

48. Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko‘ra unga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til berishi shart:

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

b) mehnat ta’tili tugagan bo‘lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko‘ra qaytish imkoni bo‘lmaganda (asoslantiruvchi hujjat talab etiladi);

v) avariya holatini bartaraf etish uchun xonadonida ta’mirlash ishlari olib borilishi munosabati bilan (asoslantiruvchi hujjat talab etiladi).

49. Ta’til uchun haq to‘lash ta’til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi (MK. 233-modda).

50. Mehnat shartnomasini bekor qilishda (bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari(harakatsizligi) uchun bekor qilinganlar mustasno) foydalanil-magan har yilgi mehnat ta’tillari keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida berilishi lozim (MK. 235-modda).

V. MEHNATGA HAQ TO‘LASH. KAFOLATLI TO‘LOVLAR VA KOMPENSASIYA TO‘LOVLARI

51. Pedagoglar va xodimlar mehnatiga haq to‘lash O‘zbekiston Respublikasidagi Qonun hujjatlari asosida amalga oshiriladi.

52. Xodimlarga oylik ish haqi, o‘n olti kundan ko‘p bo‘lmagan tanaffus bilan ikki qismga bo‘lingan holda quyidagi muddatlarda to‘lanadi (MK. 253-modda):

birinchi yarim oy uchun – joriy oyning o‘n oltinchi sanasigacha;

ikkinchi yarim oy uchun - keyingi oyning birinchi sanasigacha;

53. Xodimning yozma roziligi bilan ish haqi to‘laligicha uning plastik kartochkasiga o‘tkazib beriladi.

54. Ish beruvchi ish haqini, ta’til to‘lovlarini, mehnat shartnomasi bekor qilingandagi

to‘lovlarni va (yoki) xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lash muddatini buzgan taqdirda, ularni to‘lov muddatidan keyingi kundan e’tiboran to haqiqatda hisob-kitob qilingan kunni o‘z ichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o‘sha vaqtda amalda bo‘lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensasiya) bilan birga to‘lashi shart.

Xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan pulli kompensasiyaning miqdori O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalash stavkasining o‘n foizi miqdorida belgilanadi (MK-333-modda).

55. Markazda eng past lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining 1-razryadi (tarif koeffisiyenti - kamida 1,000) bo‘yicha tarifikasiya qilinishi ta’minlanadi.

56. Markazda oshirilgan miqdordagi mehnat haqi, ustamalar, qo‘shimcha to‘lovlar va kompensasiyalarning quyidagi turlari va miqdorlari o‘rnatiladi:

- tungi vaqtdagi ish uchun 1,5 baravar haq to‘lanadi;
- ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish va bayram kunlaridagi ish uchun - 2 baravar miqdorda haq to‘lanadi;

57. O‘zbekiston Respublikasi ichidagi xizmat safarlari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 2-avgustdagi 424-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to‘g‘risidagi Nizom” bilan tartibga solinadi va xodim xizmat safariga yuborilgan taqdirda ish beruvchi xodimga quyidagilarni qoplashi shart:

a) kundalik xarajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdorining bir barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda belgilanadi;

b) mehmonxona xarajatlarining bir kunlik qoplash miqdori bazaviy hisoblash miqdorining ikki barobaridan oshmasligi lozim;

v) turar joyda yashaganligi bo‘yicha xarajatlarni tasdiqlovchi hujjatlar mavjud bo‘lmagan hollarda har bir sutka uchun belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 70 foizi miqdorida qoplanadi;

g) O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan bazoviy hisoblash miqdorining 35 foizi miqdorida sutkalik xarajatlar.

58. Ish beruvchining ko‘rsatmasiga binoan Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish chog‘ida (malaka oshirish, shu jumladan ixtisoslashtirishga o‘qish, rasionalizatorlik takliflarini joriy etish ishida qatnashish, tibbiy ko‘rikdan o‘tish, navbatchilik, darslar o‘tkazish, turli tadbirlarda ishtirok etish va boshqa hollarda) xodim o‘z asosiy ishidan ozod etiladi.

Agarda yuqorida ko‘rsatilgan tadbirlar ish vaqtida o‘tkazilsa, bu holda xodimning o‘rtacha ish xaqi saqlanib qolinadi, mazkur tadbirlar ishdan tashqari vaqtda o‘tkazilsa, xodimga sarf qilingan vaqtiga mutanosib ikki hissa haq yoki qo‘shimcha dam olish vaqti beriladi.

59. Ish beruvchi bilan oldindan kelishuv bo‘yicha boshqa joyga ishga ko‘chib o‘tgan xodimlarga, shuningdek taqsimot bo‘yicha yashash joylaridan tashqarida ish joyi berilgan ta’lim tashkilotlarining bitiruvchilariga Mehnat kodeksiningg 289-bandida keltirilgandan

tashqari ko‘chish vaqtida biror kasallikka chalinganda, yoki baxtsiz xodisaga uchragandagi harajatlar kompensasiya qilinadi:

60. Xodimlarga yillik mehnat ta’tiliga chiqish oldidan sog‘liklarini tiklashlari uchun moddiy yordam (*mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori 2 (ikki) baravarigacha bo‘lgan miqdorda*) **Ish beruvchi** tomonidan moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib berilishi mumkin;

61. Markaz boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisining jamoatchilik asosidagi faoliyati uchun tashkilotning byudjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan har oyda mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 50 foiz miqdorida ustama haq to‘lanishi mumkin.

VI. MEHNAT INTIZOMI

62. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi, mehnat shartnomalari, lavozim yo‘riqnomalari, odob-ahloq qoidalari, Markaz Ustavi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan ta’minlanishini va nazorat qilinishini taraflar o‘z zimmasiga oladilar.

63. Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar xodimlarga tanishtirilishi Ish beruvchining majburiyati hisoblanadi. Intizom qoidalari bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarning buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin emas.

64. Ish beruvchi mehnat vazifalarini sidqidildan bajargan, samarali natijalarga erishgan xodimlarni Mehnat kodeksining 299-moddasiga asosan:

- tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etish;
- yubiley sanalarida tabriklash (60, 65, 70, 75 yoshga to‘lganda);
- tashakkur e’lon qilish;
- qimmatbaho sovg‘alar berish;
- fahriy yorliq bilan taqdirlash;
- turli nominasiyalar bo‘yicha unvonlar berish;
- sayohatlarga yuborish;
- respublikamizdagi sanatoriylar va dam olish uylariga yo‘llanmalar taqdim etish yo‘li bilan rag‘batlantirishni o‘z zimmasiga oladi.

Shuningdek jamoada nomoddiy rag‘batlantirish usullari joriy etiladi.

Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlari jumlasiga kirmaydi.

Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar ham (bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokazolar) qo‘llanilmaydi (MK.299 - modda).

65. Xodimga nisbatan xizmat tekshiruvi o‘tkazish uchun ish beruvchining buyrug‘i bilan xizmat tekshiruvi o‘tkazish bo‘yicha tuzilgan komissiya tarkibida kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zosi kiritiladi (MK.304 - modda).

66. Jamoada nomoddiy rag‘batlantirish usullari, jumladan, tashkilot ijtimoiy tarmoqlarida xodimlarning yutuqlarini e’tirof etish, motivasiya berish, stendlarda faol xodimlar rasmini joylashtirish joriy etiladi.

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

VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

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

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

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

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

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

VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIYENASI

73. **Ish beruvchining majburiyatlari:**

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha 2026-yilga 31 mln.so'm mablag'ni Markaz byudjetidan ajratadi, shundan:

- maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun 16 mln. so'm;
- gigiyena vositalari (dizenfeksiya va tozalash vositalari, dori-darmonlar) uchun 5 mln. so'm va boshqa harajatlar uchun 10 mln.so'm.

Ushbu vositalar bilan xodimlar **4,5-ilovalar**ga muvofiq bepul ta'minlanadi.

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

74. Mehnat muhofazasi bo'yicha bitim tuzadi (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog'lomlashtirish chora-tadbirlari rejasi va sarf-xarajatlar smetasiga kiritadi) va kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda jamoa shartnomasiga ilova qilinadi **(1-ilova).**

75. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 21-iyuldagi 454-sonli qaroriga asosan tashkilotda "Mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini" joriy etadi.

76. Xodimlarni chiqimdor bo'lmagan holda dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil etishi shart (MK.360-modda).

77. Mehnat sharoitlarining zararli va xavfliligi yuzasidan ish o'rinlarini attestasiyadan o'tkazadi (MK.361-modda) va xodimlarni ish jarayonidagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan sug'urta qiladi.

78. Markazni kuz - qish mavsumida ishlashga, Anomal sovuq yoki Anomal issiqqa tayyorlash bilan bog'liq barcha tadbirlarni har yili 25-avgust va 1-oktyabrgacha bajarilishini ta'minlaydi hamda sanitariya-maishiy binolarining uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlanishini ta'minlaydi.

79. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 24-dekabrdagi 819-sonli qaroriga asosan mehnatni muxofaza qilish sohasidagi ishlarni tashkil etadi.

80. Mehnat muhofazasi bo'yicha saylangan vakillarning o'qishini ular saylangandan so'ng bir oy ichida kasaba uyushma qo'mitasi ishtirokida tashkil qiladi. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxsga o'z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqt ajratadi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo'yicha o'rtacha oylik ish haqini saqlab qoladi. Vakil o'zining vakillik vazifalarini bajargani uchun ish beruvchi tomonidan rag'batlantirilib boriladi.

81. **Kasaba uyushmasi qo'mitasining huquqlari.**

- tashkilotlarning rahbarlaridan va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi to'g'risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborot olish;

- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish;

- xodimlarning hayoti va sog'lig'iga xavf tug'ilgan hollarda ishlarni to'xtatib turish, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishlarini bartaraf etish to'g'risida ish beruvchiga takliflar kiritish;

- mehnatni muhofaza qilish holatini o'rganish, ish beruvchilarning jamoa shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;

- mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlarini yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risidagi talablar bilan tegishli organlarga murojaat qilish;

- mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararning o'rni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog'lig'i va mehnati muhofaza qilinishiga bo'lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etish;

- mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilik, jamoa shartnomalarida va kelishuvlarida nazarda tutilgan majburiyatlar buzilganligi, shuningdek mehnat sharoitlarining o'zgarishi bilan bog'liq mehnat nizolarini ko'rib chiqishda ishtirok etish.

82. **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda:**

Markazning tarkibiy tuzilmasi kesimida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha komissiya tarkibini aniqlaydi, ularning saylovi, o'quvini (o'quv muddatlari va dasturi ko'rsatiladi) o'z vaqtida tashkil etadi;

mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko'rik-tanlovini barcha nominasiyalar o'tkazadi va g'oliblarni yuqori kasaba uyushmasi organlariga tavsiya etadi;

Markaz va uning tarkibiy tuzilmasida uch bosqichli mehnat muhofazasi holati ustidan ma'muriy-jamoatchilik nazorati olib borilishini ta'minlaydi;

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

Markazda jamoatchilik nazoratini olib borish ehtiyojiga qarab bir nafar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil saylab qo'yilishini ta'minlaydi.

Tashkilotda baxtsiz xodisa yuz berganda ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi yuqori turuvchi kasaba uyushmasi vakillarini xabardor qiladi va ushbu holatni adolatli o'rganishda ishtirok etishini so'raydi.

IX. IJTIMOIY SUG'URTA. IJTIMOIY IMTIYOZ VA KAFOLATLAR

83. Taraflar O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo'nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqish va qat'iy bajarilishiga erishish majburiyatini o'z zimmasiga oladilar.

84. **Ish beruvchi** vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasini O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 17.12.2025 yildagi 796-son qarori bo'yicha 2026-yil 1-iyuldan boshlab belgilangan miqdorlarda to'lab borish majburiyatini oladi. Biroq 2026-yil 1-iyulgacha O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 31.05.2024 yildagi 314-son qarori bo'yicha quyidagi miqdorlarda to'lab borish majburiyatini o'z zimmasiga oladi:

- baynalmilalchi jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramog'ida 16 yoshga to'lmagan uch va undan ortiq farzandi bor xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat natijasida radioaktiv ifloslangan zonadan evakuasiya qilingan va ko'chirib kelingan xodimlarga (agar ularda qon yaratish organlari (o'tkir leykozlar), qalqonsimon bez (adenomalar, rak) kasalliklari hamda rakni keltirib chiqaruvchi o'simtalar mavjud bo'lsa), yadroviy poligonlar va boshqa radiasiya-yadroviy obyektlarda harbiy xizmatni o'tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga, shuningdek mehnatda mayib bo'lishi yoki kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatga layoqatsiz xodimlarga - ish haqining to'liq miqdorida;
- ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatda turuvchi xodimlarga ularning davlat ijtimoiy sug'urtasi badallarini to'lagan davri (umumiy ish staji)ga qarab - ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha;
- birorta kasallik infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo'lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida;
- boshqa hollarda, xodimning umumiy ish stajiga qarab - ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha;
- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida.

85. **Ish beruvchi** xodimlarni yilida kamida bir marta epidemiya xavfi mavjud bo'lgan kasalliklardan **Tashkilot** hisobidan emlab borish majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

86. Xodimning otasi yoki onasi, yaqin qarindoshi vafot etganda **Ish beruvchi** unga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini uch baravari miqdorida moddiy yordam ko‘rsatadi.

87. Xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra vafot etganda **Tashkilot** mablag‘lari hisobidan uning oilasiga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini olti baravaridan kam bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam ko‘rsatiladi.

88. Xodimlar va ularning oila a’zolarini (ota-ona, turmush o‘rtog‘i va farzandlari) sog‘lomlashtirish hamda dam olishi uchun yo‘llanmalar ularning ish joyidagi boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitalari beradigan buyurtma asosida, ular tomonidan to‘langan kasaba uyushmalari a’zolik badallaridan tushgan mablag‘lar va ijtimoiy sug‘urta to‘lovlaridan ajratmalarning sog‘lomlashtirishga yo‘naltirilgan miqdoriga muvofiq ravishda ajratiladi.

X. XODIMLARNI KASBGA TAYYORLASH, QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH. ISHNI TA’LIM BILAN BIRGA OLIB BORUVCHI XODIMLAR UCHUN KAFOLATLAR VA KOMPENSASIYALAR

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

90. Xodim ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo‘lgan, shuningdek ixtiyoriy qayta tayyorlash yoki malaka oshirishga yuborilgan taqdirda, **Ish beruvchi** xodimning ish joyini (lavozimini) va qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish davridagi o‘rtacha ish haqini saqlab qolishi shart.

91. Ta’lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo‘yicha ishidan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilganiga qo‘shimcha ravishda yana quyidagilar kafolatlanadi:

ishni o‘qish bilan birga olib borish uchun zarur bo‘lgan kundalik ishning boshlanishi va tamom bo‘lishi bilan bog‘liq bo‘lgan qulay vaqt belgilash;

har yili kamida 14 kalendar kunlik ish haqi saqlanmagan holda ta’til berish.

Oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi ta’lim shakli bo‘yicha o‘qiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun o‘quv ta’tillari beriladi:

oliy ta’lim tashkilotlarida kechki ta’lim shaklida o‘qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga 20 kalendar kun, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida 10 kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus ta’lim tashkilotlarida sirtqi ta’lim shaklida o‘qiyotganlarga esa 30 kalendar kun;

oliy ta’lim tashkilotlarida kechki ta’lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o‘qiyotganlarga 30 kalendar kun, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida 20 kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus ta’lim, kasb hunar ta’limi tashkilotlarida sirtqi ta’lim

shaklida o‘qiyotganlarga esa 40 kalendar kun muddatga o‘rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

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

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

- “Ma’naviyat va ma’rifat” xonasini tashkil etib, uni O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federasiyasi va Respublika Ma’naviyat va targ‘ibot markazi tavsiyalari asosida jihozlab, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlar, stendlar va texnik vositalar bilan ta’minlash;

- Davlat dasturlarini bajarish borasida mehnatkashlar va yoshlar o‘rtasida taniqli fan, adabiyot va san’at arboblari, adabiyotshunoslar, ishlab chiqarish ilg‘orlarini jalb etgan holda, har-xil mavzudagi mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar, ma’naviy-ma’rifiy tadbirlar tashkil etish;

- **tashkilotning** byudjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan o‘z xodimlarining kamida 10 foizini oila-a’zolari bilan birgalikda har yili dam olishga (ichki turizmga) yuborishni nazarda tutadigan xodimlarning jamoaviy va oilaviy dam olishini tashkil qilish (ushbu sayohat davrida ish haqi saqlanishi lozim);

- “O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!” ichki turizmni rivojlantirish dasturini amalga oshirish uchun har oyning ikkinchi haftasining shanba va yakshanba kunlarini “Oila va jamoa bilan sayohatga chiqish kuni” etib belgilash (asos: O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 15-may “2025-2026-yillarda sayyohlar oqimini keskin ko‘paytirish va turistik xizmatlar ko‘lamini jadal kengaytirish orqali turizmning iqtisodiyotdagi o‘rni va ahamiyatini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-87 Farmoni).

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

- umumxalq va kasb bayramlarini, xususan “O‘zbekiston kasaba uyushmalari kuni”ni keng nishonlash, bayram munosabati bilan kasb mahorati, sport va badiiy havaskorlik bo‘yicha musobaqa, tanlov hamda tadbirlar uyushtirish, moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib hodimlarni moddiy rag‘batlantirish;

- bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari, keng ko‘lamdagi islohatlar mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini tarmoq xodimlariga atroflicha tushuntirish maqsadida vaqti-vaqti bilan “Ma’rifat soatlari”ni o‘tkazib borish.

XII. AYOLLAR MEHNAT INI TARTIBGA SOLISH. AYOLLAR VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

93. Uch yoshga to'lmagan bolaning **Tashkilotda** ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) haftasiga o'ttiz besh soatlik ish vaqti davomiyligi belgilanadi.

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

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

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

96. **Ish beruvchining majburiyatlari:**

· ish o'rni qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo'lgan kasblarga o'qitishni ta'minlash;

· ayollarga malaka oshirish va qo'shimcha ma'lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

· qaramog'idagi 3 yoshgacha bo'lgan bolani parvarishlash ta'tilida bo'lgan ota-onadan biriga (vasiyga) har oyda moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib moddiy yordam ko'rsatib borish;

· sakkiz (10-12) yoshgacha farzandlari bo'lgan ota-onasidan biri (vasiysi)ning iltimosiga ko'ra, oyda uch kundan iborat ish haqi saqlanmaydigan dam olish kuni berish;

· "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi"ni amalga oshirishga ko'maklashish.

97. Taraflar O'zbekiston Respublikasining "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonunida ko'zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta'minlash majburiyatini o'z zimmalariga oladilar:

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

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

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

XIII. YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

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

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

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

· yoshlarni bilim salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy til, kompyuter savodxonligini mukammal egallashlariga o‘quvlar o‘tkazish orqali ko‘maklashish, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirish;

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

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

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

· tashkilotda **“Eng faol yosh xodim”** stendini tashkil etish;

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

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

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

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

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

XIV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

99. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sherikchilik prinsiplarini tan olgan holda, jamoa shartnomasini bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarni oldini olish choralarini

ko‘rishni o‘z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o‘zaro ishonch va hurmat bilan, O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari asosida hal etiladi.

100. Yakka tartibdagi mehnat nizolari va ziddiyatlar 6 nafar a’zolardan tashkil topgan (har tarafdan 3 nafardan) ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan tenglik asosida mazkur **Shartnomaning** amal qilish muddatiga tuziladigan mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko‘rib chiqiladi.

101. Mehnat nizolari bo‘yicha komissiyaning faoliyati va ish yuritish tartibi qonun hujjatlari va O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federasiyasi Kengashi, O‘zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015-y., 20-66 s, 15.01.2015-y., 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boriladi.

102. Jamoaviy mehnat nizolari O’zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartibda hal etiladi.

XV. IJTIMOIY SHERIKCHILIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

103. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** yuridik shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgani yoki o‘tmaganidan qat’i nazar **Ish beruvchi** bilan jamoa muzokaralarini olib borishda va jamoa shartnomasini tuzishda ustuvor huquqqa ega, uning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi (*O‘zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalarito‘g‘risida»gi Qonun).*

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

105. **Ish beruvchi Markazda** xodimlarning yagona vakillik organi sifatida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** tan oladi va:

- xodimlarning yozma arizalari asosida ish haqidan kamida 1 foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a’zolik badallari Markaz buxgalteriyasi orqali ushlab qolinishini va pul o‘tkazish yo‘li bilan o‘z vaqtida va to‘liq miqdorda, byudjet va byudjetdan tashqari fondlarga majburiy to‘lovlarni to‘lash bilan bir vaqtda tegishli Ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi tuman (shahar) bo‘linmasi kengashi hisob raqamiga o‘tkazilishini;
- a’zolik badallari bir oy muddatdan ortiq vaqt mobaynida o‘tkazilmagan taqdirda aybdor mansabdor shaxsga nisbatan intizomiy chora ko‘rilishi kafolatlaydi.

106. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2012-yil 15-martda 2342-raqam bilan ro‘xatga olingan “Xo‘jalik yurituvchi subyektlarning bank hisobvaraqlaridan pul mablag‘larini hisobdan chiqarish tartibi to‘g‘risidagi yo‘riqnoma”ga binoan **Markaz** hisobvarag‘ida mablag‘ yetarli bo‘lmagan hollarda kasaba uyushmasiga a’zolik badallari

ijro to‘lov hujjatlari bo‘yicha proporsiya asosida hisobdan chiqariladigan mablag‘lar qatoriga kiritiladi.

107. **Ish beruvchi**:

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

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

v) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** Ustavda belgilangan faoliyatini amalga oshirish uchun uni xonalar, tashkiliy texnika, aloqa vositalari, kanselyariya mollari bilan bepul ta’minlash;

108. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:**

a) **Markazning** ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish dasturlarini bajarilishiga ko‘maklashish, bu borada xodimlar tashabbusi va ijodiyotini qo‘llab-quvvatlash va rivojlantirish;

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

v) ish joylaridagi mavjud kamchiliklarni o‘z vaqtida bartaraf etilishiga erishish va ish joylarini mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq xolatga olib kelish borasida ish beruvchi tomonidan tegishli choralar ko‘rilishini talab qilish;

g) xodimlar va ularning oila a’zolarini dam olishi va sog‘lomlashtirilishi uchun xodimlarning arizalarini tegishli sog‘lomlashtirish maskanlariga yo‘llanmalar bilan O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federasiyasi tomonidan tasdiqlangan me’yorlar doirasida ta’minlash;

d) Markazda mehnat va turmush sharoitlari ahvolining jamoatchilik nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

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

j) har xil tanlovlar, sport musobaqalari g‘oliblarini taqdirlash uchun rag‘batlantiruvchi sovg‘alar va mukofotlar ta’sis etish;

z) O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federasiyasining «Ishonch» gazetalariga obunani ta’minlash majburiyatlarini oladi.

109. **Ish beruvchi** O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuniga binoan kasaba uyushmalari organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning saylov vakolatlari tugaganidan so‘ng avvalgi ishi (lavozimi)ni berish, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmagan taqdirda esa shu Markazda yoki xodimning roziligi bilan boshqa Markazda avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berish majburiyatini oladi («Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuni, 17-modda).

110. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** mehnat jamoasining manfaatlarini ko‘zlab jamoatchilik vazifalarini bajarishi uchun har

haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo‘lmagan vaqt, shuningdek kasaba uyushmasining yo‘nalishi bo‘yicha qisqa muddatli o‘qishi uchun o‘rtacha ish haqi saqlangan holda vaqt beriladi («Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuni, 18-modda).

111. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** intizomiy jazo choralarini qo‘llash, ular bilan **Ish beruvchi** tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish amallari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida, «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunining 17-moddasida hamda Xalqaro mehnat tashkilotining 135 va 87-sonli Konvensiyalarida nazarda tutilgan talablarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

112. Xalqaro mehnat tashkilotining «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to‘g‘risida»gi 135-son Konvensiyasiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur **Shartnoma** maqsadlarida **mehnatkashlar vakillari** deb e’tirof etiladi:

a) saylab qo‘yiladigan kasaba uyushmasi organlari a’zolari;

b) mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillar;

v) mehnat nizolari komissiyasidagi xodimlar vakillari;

g) ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya a’zolari.

XVI. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH

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

114. Taraflar yilda 1 marotaba shartnoma ijrosi bo‘yicha tekshiruv o‘tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida hisobot yilidan keyingi yilning 1 aprelidan kechikmay muhokama qiladi.

115. Taraflar Bosh, tarmoq jamoa kelishuvlarini tan olib ularni bajarish majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar. Basharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o‘zgartirishlar kiritilsa, **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** 10 kun muddat ichida mazkur **Shartnomaga** tegishli o‘zgarish, qo‘shimchalar kiritish bo‘yicha muzokaralar olib borishni o‘z zimmalariga oladilar.

116. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma’qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishidan oldin uning loyihasini ekspertiza uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga yoki yuridik firmaga taqdim etadi. Mazkur **Shartnoma** imzolangandan so‘ng, taraflar uni ro‘yxatdan o‘tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadilar.

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

Shartnomani imzolagan taraflar komissiya yig'ilishida uning bajarilishini ta'minlamayotgan mas'ullar hisobotini eshitish masalasini qo'yish huquqiga ega.

118. Jamoa shartnomasining matni va ilovalari bilan xodimlar **Markazning faollar zalida** hamda **Kasaba uyushmasi qo'mitasida** tanishishlari mumkin.

119. **Shartnomaning** amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o'zgarishlar va qo'shimchalar, ilovalar qo'shimcha kelishuv ko'rinishida bo'lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtirilib, mazkur **Shartnomaning** ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

XVII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK

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

121. Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida hamda mazkur **Shartnomada** belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALAR RO'YXATI

1. Markaz rahbari va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bitimi. ***(1-ilova)***
2. Ta'tillar jadvali namunaviy shakli. ***(2-ilova)***
3. To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati. ***(3-ilova)***
4. Maxsus kiyim va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasb va lavozimlar ro'yxati. ***(4-ilova)***
5. Gigiyena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha ishlardagi kasb va lavozimlar ro'yxati. ***(5-ilova)***
6. Har yilgi asosiy yillik mehnat ta'til kunlari miqdori beriladigan lavozimlar ro'yxati. ***(6-ilova)***

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2026-yil “23” mart dagi 02 -sonli bayonnomasi
bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga
1-ilova

Markaz direktori va boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha

B I T I M I

(2026-yil uchun)

T/R	Tadbirlar mazmuni	Bajariladigan ish narxi (ming so‘m)	Tadbirning bajarilish muddati (har yili)	Tadbirining bajarilishiga ma’sul shaxs
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1	Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish qoidalari talablariga muvofiq xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtstiz hodisalar va kasb kasalliklaridan sug‘urta qilish	**1.000.0**	aprel	Sh.To‘rayev, Sh.Salimov
2	Sanitariya maishiy xonalarning uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlash uchun	**3.500.0**	Yil davomida	Sh.To‘rayev, Sh.Salimov
3	Dori-darmon ta’minoti	**1.000.0**	Yil davomida	Sh.To‘rayev, Sh.Salimov
4	Hududlarni dizenfeksiya qilish	**5.000.0**	Yil davomida	Sh.To‘rayev, Sh.Salimov
5	Maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari	**18.625.0**	Yil davomida	Sh.To‘rayev, Sh.Salimov
6	Tibbiy ko‘rik	**1.875.0**	Yanvar	S.Abdusalomov
	Jami:	**31.000.0**		

Markaz rahbari **I.N.Axmedov**

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi **D.K.Norbekov**

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2026-yil “23” mart dagi 02 -sonli bayonnomasi
bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga
2-ilova

«KELIShILDI»

Boshlang‘ich kasaba uyushmasi
qo‘mitasi raisi

_____

« » _____ 20____ y.

«TASDIQLAYMAN»

Tashkilot rahbari

_____

« » _____ 20____ y.

Tashkilot xodimlarining namunaviy mehnat ta’tillari jadvali

T/r	Tarkibiy bo‘linma	F.I.SH	Shtat jadvali bo‘yicha lavozimi	Ta’til							
				Ish yili davri	Yillik uzaytirilgan mehnat ta’tili, har yilgi asosiy ta’til (kalendar kunda)	Bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko’p yillik ish staji uchun beriladigan har yilgi qo’shimcha mehnat ta’tili (MKning 220-moddasi)	12 yoshga to’lmagan bolalari yoki 16 yoshga to’lmagan nogironligi bo’lganlarning ota-onasidan biriga har yili kamida to‘rt kalendar kun (MKning 401-moddasi	Sana		Ta’tilni ko‘chirish holati	
								Rejaga ko‘ra ta’til kuni boshlanishi, vaqti	Amalda ta’til boshlangan sana	Asos	Ta’tilning kelgusidagi taxminiy sanasi
1	-	S.Abdusalomov	Bosh mutaxassis	07.01.2025-06.01.2026	21	-	-	oktabr			

Kiritdi: **Inson resurslari rivojlantirish bo‘yicha bosh mutaxassis**

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2026-yil “23” mart dagi 02 -sonli bayonnomasi
bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga
3-ilova

To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlarning toifalari ro‘yxati

1. ARM bo‘limi bosh mutaxassis
2. Xo‘jalik ishlari bo‘lim boshlig‘i
3. Raqamli texnologiyalarni rivojlanirish bo‘lim bosh mutaxassisi, yetakchi mutaxassisi
4. Bosh hisobchi, bosh mutaxassis, yetakchi mutaxassis (buxgalteriya bo‘limi)
5. Omborchi
6. Xo‘jalik bekasi
7. Haydovchi

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2026-yil “23” mart dagi 02 -sonli bayonnomasi
bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga
4-ilova

Maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha kasb va lavozimlar ro‘yxati

T/r	Bo‘lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo‘lgan maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining turlari	Oy hisobida kiyilish muddati
1	Texnik va xiz. ko‘r	Farrosh	Sovun, Xlor,Tryapka, Perchatka, Polovaya tryapka, Vedro, Shvabra, metla (supugri)	3 oy
2	Texnik va xiz. ko‘r	Hovli supuruvchi	Sovun, Tryapka, Perchatka, Vedro, metla (supugri)	3 oy
3	Texnik va xiz. ko‘r	Xo'jalik bekasi	Perchatka, Xlor, Sovun, poroshok, Vedro, Tryapka, Komplekt pastelny belyo,	3 oy
4	Texnik va xiz. ko‘r	Hojatxona farroshi	Sovun, ugnoyot, Xlor,Tryapka, Perchatka, Vedro, Chistol, Shvabra, metla (supugri)	3 oy
5	Texnik va xiz. ko‘r	Elektrik	Perchatka, Lampa, Otvertka, Polskogubsy, Bolgarka, Molotok, Drel	3 oy
6	Texnik va xiz. ko‘r	santexnik	Perchatka, Utyuk dlya santexniki, Gazovoy klyuch, Nabor klyuchey, Molotok, Tachka stroitelnaya, Drel	3 oy
7	Texnik va xiz. ko‘r	Bog'bon	Perchatka, Lopata, Ketmen, Grabli, Noji sadovыye, Pila, Molotok, Tachka stroitelnaya	3 oy
8	Texnik va xiz. ko‘r	Duradgor	Perchatka, Molotok, Tesha, Nabor klyuchey, Kistochka, Lom, Bolgarka, Drel, iskana, metr, glazadior	3 oy

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2026-yil “23” mart dagi 02 -sonli bayonnomasi
bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga
5-ilova

Gigiyena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha
Kasb va lavozimlar ro‘yxati

T/r	Bo‘lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo‘lgan gigiyena vositalarining turlari	Oy hisobida berilish me’yori
1.	Texnik	Farrosh	Xalat, poyabzal	6 oy
2.	Texnik	Hovli supuruvchi	Xalat, poyabzal	6 oy
3.	Texnik	hojatxona farroshi	Xalat, poyabzal	6 oy
4.	Texnik	Xo‘jalik bekasi	Xalat, poyabzal	6 oy
5.	Texnik	Qorovul	Maxsus forma kostyum, shim, futbolka va kepka	6 oy
6.	Texnik	Elektrik, santexnik, Bog'bon, Duradgor	Maxsus forma kostyum, shim, futbolka va kepka	6 oy

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining
2026-yil “23” mart dagi 02 -sonli bayonnomasi
bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga
6-ilova

Har yilgi asosiy yillik mehnat ta’til kunlari miqdori beriladigan lavozimlar RO‘YXATI

T.R	Lavozimlar ro‘yxati	Har yilgi asosiy yillik mehnat ta’til kunlari
1.	Matbuot kotibi	21
2.	Yuriskonsult	21
3.	Bo‘lim boshlig‘i	21
4.	Bosh mutaxassis	21
5.	Yetakchi mutaxassis	21
6.	Texnik va xizmat ko‘rsatuvchi barcha xodimlari	21
7.	Ish yurituvchi-kotib(a)	21
8.	Xodim	21

***Izoh**: Jamoa shartnomasida xodimlarga qo‘shimcha ta’til berilishi nazarda tutilmagan.*

Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi kasaba uyushmasi qo‘mitasi yig‘ilishining

BAYONI №4/3 “s”-son

2026-yil 26-yanvar **Jizzax shahar**

Kasaba uyushma qo‘mitasi a’zolari soni- **5 kishi.**
Ishtirok etdilar: **D.Norbekov, U.Olloyorov, N.Ergasheva, J.Yuldashev, J.Sodiqov**
Taklif etilganlar: **I.Axmedov**
Raislik qiluvchi: **D.Norbekov**

KUN TARTIBI:

1. Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi ma’muriyati va boshlang‘ich kasaba uyushma tashkilotining 2026-2028-yillar uchun jamoa shartnomasini tuzish yuzasidan ish beruvchi bilan muzokaralarni tashkil etish to‘g‘risida.

ESHITILDI:

1. Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi kasaba uyushmasining 2026-2028-yillar uchun jamoa shartnomasi loyihasini tuzish yuzasidan ish beruvchi bilan muzokaralarni tashkil etish to‘g‘risida D.Norbekov so‘zga chiqdi.

QAROR QILADI.

1. Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi kasaba uyushmasi qo‘mitasi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 60-moddasiga binoan 2026-2028-yillar uchun yangi jamoa shartnomasini tuzish yuzasidan muzokaralar boshlash taklifi ish beruvchiga rasman kiritilsin.

2. Ish beruvchiga amaldagi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 62-moddasiga binoan muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash uchun teng huquqlilik asosida tegishli vakolatlarga ega bo‘lgan har tarafdan uch kishidan iborat vakillar tarkibida Ijtimoiy-mehnat masalalari bo’yicha komissiya tuzish taklif etilsin.

3. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan muzokaralar olib borish uchun quyidagi vakillar tavsiya qilinsin.

1). U.Ollayorov kasaba uyushma qo‘mitasi raisi o‘rinbosari, Bosh mutaxassis
2). J.Yuldashev kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zosi, katta o‘qituvchi
3). N.Ergasheva kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zosi, katta o‘qituvchi

Komissiyaning tarkibi muzokaralarning muddati, o‘tkaziladigan joyi va kun tartibini buyruq bilan tasdiqlash maqsadga muvofiq deb hisoblansin.

5. Jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash uchun muzokaralar olib boruvchi komissiya ishini har haftaning seshanba kunlari Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi majlislarda o‘tkazilishi, muzokaralarni 2 oy davomida olib borish, jamoa shartnomasini mart oyida imzolash taklifi kiritilsin.

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi: **D.K.Norbekov**

Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi direktori I.N.Axmedovga

2026-yil 26-yanvar **Jizzax shahri**

Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi kasaba uyushmasi qo‘mitasi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 60-moddasiga binoan 2026-2028-yillar uchun jamoa shartnomasini tuzish yuzasidan muzokaralar boshlashi taklif etadi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 62-moddasiga binoan muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash uchun teng huquqlilik asosida tegishli vakolatlarga ega bo‘lgan har tarafdan uch kishidan iborat vakillar tarkibida komissiya tuzishni taklif etamiz. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan muzokaralar olib borish uchun quyidagi vakillar tavsiya qilinadi.

1). U.Ollayorov kasaba uyushma qo‘mitasi raisi o‘rinbosari, Bosh mutaxassis

2). J.Yuldashev kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zosi, katta o‘qituvchi

3). N.Ergasheva kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zosi, katta o‘qituvchi

Komissiyaning tarkibi, muzokaralarning muddati, o‘tkaziladigan joyi va kun tartibini buyruq bilan tasdiqlash maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

O‘z tomonimizdan muzokaralar olib borish ishini har haftaning seshanba kunlari Sizlarga qulay vaqtda, Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi majlislar zalida o‘tkazilishini, muzokaralarni 2 oy davomida olib borib, jamoa shartnomasini mart oyida imzolashni taklif qilamiz.

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi: **D.K.Norbekov**

Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi

BAYONNOMASI
№1

2026-yil 10-mart Ishtirok etdilar: 70 nafar qatnashdi
Ishtirok etmadi: 23 nafari (sababli)
Yigilish raisi: I.Axmedov - markaz direktori.

Yig‘ilish kotibi: - U.Olloyorov – bosh mutaxassis

Ishchi rayosat a’zolari: - D.Norbekov-kasaba uyushma qo‘mitasi raisi
- A.Raxmatullayev – akademik faoliyat bo‘yicha o‘rinbosar
- S.Abdusalomov inson resurslarini rivojlantirish bo‘yicha bosh mutaxassis

KUN TARTIBIDA:

2026-2028-yillariga tuzilgan Jamoa shartnomasini loyihasini muhokama qilish to‘g‘risida.

Kun tartibidagi masala yuzasidan Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi kasaba uyushma qo‘mitasi taisi D.Norbekov jamoa shartnomani mazmuni bilan yig‘ilganlarni tanishtirdi.

N.Axmedjonov, M.quvvatovlar so‘zga chiqib, jamoa shartnomasini loyihasi bo‘yicha o‘z fikrlarini bildirdi.

Umumiy jamoa yig‘ilishi qaror qiladi:

1. Jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash bo‘yicha Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya tomonidan ishlab chiqilgan 2026-2028-yillar uchun jamoa shartnomasi loyihasi ma’qullansin.

2. 2026-2028-yillar uchun jamoa shartnomasi bajarilishini tekshirib boruvchi Ijtimoiy-mehnat masalalari bo’yicha komissiya quyidagi tarkibida saylansin:

Ish beruvchi vakillar:
1) A.Raxmatullayev – akademik faoliyat bo‘yicha o‘rinbosar
2) X.Turgunov – yuristkonsult
3) S.Abdusalomov – inson resurslarini rivojlantirish bo‘yicha bosh mutaxassis

Xodimlar vakillar:
1) U.Ollayorov kasaba uyushma qo‘mitasi raisi o‘rinbosari, Bosh mutaxassis
2) J.Yuldashev kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zosi, katta o‘qituvchi
3) N.Ergasheva kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zosi, katta o‘qituvchi

Yig‘ilish raisi: **I.Axmedov**

Yig‘ilish kotibi: **U.Ollayorov**

2026-yil «10»-mart **№ 3-son** **Jizzax shahri**

O‘zbekiston ta’lim va fan
xodimlari kasaba uyushmasi Jizzax shahar
bo‘linmasi kengashi raisi R.Isakovga

Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi ma’muriyati hamda kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida komissiya tomonidan 2026-2028-yillar uchun yangi jamoa shartnomasining loyihasi tayyorlandi.

Shu munosabat bilan ushbu loyihaga kiritilgan me’yorlarni mehnat qonunchiligiga muvofiqligini hamda talab darajasida tuzilganligini aniqlab berish maqsadida ekspertizadan o‘tkazib berishda amaliy yordam berishingizni so‘raymiz.

Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi
kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi: **D.K.Norbekov**

Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi

BAYONNOMASI
№2

23-mart 2026-yil

- Ishtirok etdilar: 93 nafar kasaba uyushma a’zosidan 65nafar qatnashdi
-Ishtirok etmadi: 28 nafari (sababli)

Yigilish raisi: - I.Axmedov – markaz direktori.

Yig‘ilish kotibi: -U.Ollayorov – bosh mutaxassis

Ishchi rayosat a’zolari:
- R.Isakov - Ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Jizzax shahar bo’linmasi kengashi raisi
- D.Norbekov -kasaba uyushma qo‘mitasi raisi,
- A.Raxmatullayev – akademik faoliyat bo‘yicha o‘rinbosar
- X.Turgunov – yuriskonsult

KUN TARTIBIDA:

1. 2026-2028-yillariga tuzilgan Jamoa shartnomasini tasdiqlash to‘g‘risida.

Kun tartibidagi masala yuzasidan Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi direktori I.Axmedov markaz ma’muriyati va boshlang‘ich kasaba uyushma tashkiloti o‘rtasida 2026-2028-yillar uchun tuzilgan jamoa shartnomasi mazmun mohiyatini yig‘ilish ishtirokchilariga tanishtirdi va tasdiqlanishi to‘g‘risida o‘z taklifini kiritdi.

Jamoa shartnomasi bo‘yicha markaz xodimlaridan N.Axmedjonov hamda M.Quvvatovlar so‘zga chiqib, jamoa shartnomasi bo‘yicha fikr-mulohazalarini bildirdi.

Umumiy jamoa yig‘ilishi qaror qiladi:

1. Jizzax viloyati pedagogik mahorat markazi ma’muriyati va boshlang‘ich kasaba uyushma tashkiloti o‘rtasida 2026-2028-yillarga tuzilgan jamoa shartnomasi tasdiqlansin.

2. Ushbu qarorning ijrosini ta’minlash taraflar zimmasiga yuklatilsin.

Yig‘ilish raisi: **I.Axmedov**

Yig‘ilish kotibi: **U.Ollayorov**