

Jamoa shartnomalarida ijtimoiy sheriklik taraflari o‘zaro hamkorligining namoyon bo‘lishi

Jasur To‘lqin o‘g‘li Abdug‘afforov
abdugaffarovjasur01@gmail.com
Toshkent davlat yuridik universiteti

Annotatsiya: O‘zbekistondagi davlat idoralari va boshqa tashkilotlarda ijtimoiy sherikchilik natijasida yaratilgan jamoa shartnomalarining Mehnat Kodeksi normalari bilan uyg‘unligi, jamoa shartnomalarini yaratish jarayonida ijtimoiy sheriklik organlaridagi taraflarning o‘zaro hamkorligi, xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini himoya qilish bo‘yicha o‘ziga xos bo‘lgan tizimni tashkil etish hamda ushbu tizimni tashkil etishda duch kelinayotgan ba’zi bir muammoli vaziyatlarning paydo bo‘layotgani ham hech kimga sir emas. Jamoa shartnomalarida ijtimoiy sheriklik prinsiplarining aks etishi va ijtimoiy sheriklik organlari faoliyatining amaldagi holati ifodalanadi. Mehnat Kodeksini ijtimoiy sheriklik tushunchasi asosida o‘rganish va tasniflash davomida quyidagi to‘rtta alohida yo‘nalish bo‘yicha jamoa shartnomalariga taalluqli moddalar tahlil qilindi. Jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlarda ijtimoiy sherikchilik tushunchasining amaldagi ifodasi va uning mehnat sohasida aks etishi namoyon bo‘ladi.

Kalit so‘zlar: Mehnat Kodeksi, jamoa shartnomasi, ish beruvchi, xodim, jamoa kelishuvlari, kasaba uyushmasi, ijtimoiy sheriklik, ijtimoiy sherikchilik organlari, tashkilot, kasaba uyushmasi qarori, ta‘til, ish vaqti

Manifestation of mutual cooperation of social partnership parties in collective agreements

Jasur Tulkin ugli Abdugaffarov
abdugaffarovjasur01@gmail.com
Tashkent State Law University

Abstract: Compatibility of collective agreements created as a result of social partnership in state agencies and other organizations of Uzbekistan with the norms of the Labor Code, mutual cooperation of parties in social partnership bodies in the process of creating collective agreements, self-protection of the interests of employees and employers It is not a secret to anyone that the organization of a unique system and the emergence of some problematic situations encountered in the organization of this system. Collective agreements reflect the principles of social partnership and the

current state of activities of social partnership bodies. During the study and classification of the Labor Code on the basis of the concept of social partnership, articles related to collective agreements were analyzed in the following four separate directions. Below we will consider the practice and reflection of the concept of social partnership in collective agreements and other local normative documents.

Keywords: Labor Code, collective agreement, employer, employee, collective agreements, trade union, social partnership, social partnership bodies, organization, trade union decision, vacation, working time

Kafolatlovchi moddalar tahlili

Kafolatlovchi moddalar tahlili deganda biz qonunchilik hujjatlarining ijrosini jamoa shartnomalarida ham mustahkamlash bilan bog‘liq qo‘shimcha kafolatlar haqidagi qoidalarni tushunamiz.

Mehnat Kodeksi (bundan keyin matnda “MK” tarzida beriladi) 233-moddaga asosan, har yilgi mehnat ta‘tili vaqti uchun haq to‘lash jamoa shartnomasi yoki boshqa hujjatlarda belgilangan muddatlarda, biroq ta‘til boshlanguniga qadar oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi [1]. Men o‘rgangan jamoa shartnomalarida mehnat ta‘tili uchun haq to‘lashning oxirgi muddatlari ta‘til boshlanishidan oldingi kun sifatida belgilangan. Ularning ro‘yxatini maqola so‘ngida keltirib o‘taman.

MK 235-moddaga ko‘ra, xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda foydalanilmagan mehnat ta‘tilini olish huquqi kafolatlangan. “BOSHTRANSLOYIHA” AJning jamoa shartnomasi 4.14-bandida mehnat shartnomasi bekor qilinganda (shu jumladan, uning muddati tugashi munosabati bilan) xodimning xohishiga ko‘ra unga yillik asosiy va qo‘shimcha ta‘til berilishi va keyinchalik mehnat munosabatlari bekor qilinishi mumkin [2].

MK 244-moddaga asosan, xodimning mehnatiga haq to‘lash asoslari keltirilgan. Jamoa shartnomasi yoki boshqa ichki hujjatlarda qonunchilikda belgilanganiga nisbatan xodimlarning mehnatiga haq to‘lash sohasidagi qo‘shimcha kafolatlar nazarda tutilishi mumkin. “OLMALIQ KMK” AJning jamoa shartnomasi 5.1-bandiga ko‘ra, xodimlar mehnatiga haq to‘lanishi tizimi belgilangan. Xodimlar mehnatiga haq to‘lanishini “OLMALIQ KMK” AJ mehnatga haq to‘lash bo‘yicha Yagona tarif setkasi asosida tarif stavkalari va lavozim okladlari bo‘yicha amalga oshiradi. Jamiyatda quyidagi mehnatga haq to‘lash tizimlari belgilangan: ishbay; vaqtbay; ishbay-mukofotlanadigan; vaqtbay-mukofotlanadigan [3].

MK 286-moddaga ko‘ra, ish beruvchi xodimning ish bilan bog‘liq xarajatlarini kompensatsiya qilib berishi lozim. “BOSHTRANSLOYIHA” AJning jamoa shartnomasi 5.10 bandiga muvofiq xodimlarning xizmat safarlari chog‘ida shaxsiy avtomobillaridan foydalanishlari bilan bog‘liq xarajatlari hamda Buxoro davlat

universitetining jamoa shartnomasi 62-bandiga ko'ra, farroshlarning zararsizlantirish vositalaridan foydalanish bilan bog'liq xarajatlari ham kompensatsiya qilib beriladi.

Imtiyoz beruvchi moddalar tahlili

Imtiyoz beruvchi moddalar tahlili deganda Mehnat Kodeksida belgilab qo'yilganiga nisbatan yuqoriroq imtiyozlar jamoa shartnomalarida belgilanishi mumkinligi nazarda tutiladi. Jamoa shartnomasi qonunda nazarda tutilmagan yengilliklarni ham o'zida mujassam etishi mumkin.

MK 214-moddaga ko'ra, xodimlarga qo'shimcha ta'tillar berish kafolatlanadi va jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoxud mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ta'tillar sohasidagi qo'shimcha huquq va kafolatlarni berishi shart. "BOSHTRANSLOYIHA" AJning jamoa shartnomasi 1-ilovasi va "Sho'rtan gaz-kimyoy majmuasi" MChJning jamoa shartnomasi 4.9-bandida noqulay mehnat sharoitlarida mehnat qiluvchi xodimlar uchun ish sharoitining xavfli va zararliligiga qarab turli xil miqdorlarda qo'shimcha mehnat ta'tillari berilishi ko'zda tutilgan [4].

MK 289-moddaga asosan, xodim ish beruvchi bilan boshqa ish joyiga ko'chganda xodimga to'lanadigan kompensatsiya miqdori jamoa shartnomasida belgilanishi mumkin. "Urganch ekskavator" AJ va "UzXCMG" MCHJ qo'shma korxonasi jamoa shartnomasining 5.9.7-bandiga ko'ra, ish beruvchining taklifiga binoan xodim boshqa joydagi ishga ko'chib borganda uning quyidagi qo'shimcha xarajatlari to'lanadi: a) ko'chish va mol-mulkni ko'chirib borish bilan bog'liq xarajatlar; b) yangi joyda o'rnatish olish bilan bog'liq xarajatlar; v) xodim tomonidan ish beruvchi bilan kelishib qilingan boshqa xarajatlar. Demak xodim ish beruvchi bilan boshqa ish joyiga ko'chganda xodimning qaysi turdagi xarajatlar uchun kompensatsiya to'lanishi hamda miqdori qonunchilik va jamoa shartnomalarida belgilanganidan tashqari, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanishi mumkin ekan [5].

Aniqlashtiruvchi moddalar tahlili

Aniqlashtiruvchi moddalar tahlili deganda biz MKda aniq berilmagan miqdorlar, muddatlar va holatlarga jamoa shartnomalarida aniqlik berib ketilishini o'rganamiz.

Dam olish kunlari bilan bog'liq umumiy qoidalar MK 207-moddasida keltiriladi. Besh kunlik va olti kunlik ish haftasida umumiy dam olish kuni yakshanbadir. Besh kunlik ish haftasidagi ikkinchi dam olish kuni jamoa shartnomasida yoki boshqa hujjatlarda belgilanadi. Buxoro davlat universitetining jamoa shartnomasi 39-bandida MKga muvofiq, ta'lim muassasida ish vaqti rejimiga ichki me'yoriy hujjatlarda aniqlik kiritiladi. Pedagoglarning dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus vaqtlari dars soatlari oralig'idagi tanaffuslarda, tushlik paytini dars jadvalidan kelib chiqqan holda katta tanaffus paytida 20 daqiqa qilib belgilash mumkin. Besh kunlik va olti kunlik ish haftasida umumiy dam olish kuni yakshanbadir. Besh kunlik ish haftasidagi ikkinchi dam olish kunini shanba qilib belgilash maqsadga muvofiq [6].

MK 287-moddasida xizmat safarlari chogʻidagi xarajatlar turlari belgilangan va xizmat safarlari bilan bogʻliq xarajatlarning oʻrnini qoplash miqdorlari esa jamoa shartnomasi yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar bilan belgilanadi. "OLMALIQ KMK" AJ jamoa shartnomasining 16.10-bandiga koʻra tashkilot yuqorida qonunchilikda belgilab qoʻyilgan kompensatsiyalardan tashqari mehnatkashlar vakillarining yuqori kasaba uyushmalari tomonidan tashkil qilingan oʻquv-seminar va boshqa turdagi qisqa tadbirlarga xizmat safari yuzasidan boradigan xodimlarining barcha MK 323-moddaga binoan, xodimning sogʻligʻiga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan ish beruvchi tomonidan bir yoʻla toʻlanadigan nafaqa miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan boʻlsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qoʻmitasi oʻrtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi[2]. "Shoʻrtan gaz-kimyoy majmuasi" MChJ tomonidan qabul qilingan jamoa shartnomasida xodim sogʻligʻi va hayotiga ziyon yetishi bilan bogʻliq holatlarning qancha miqdorda kompensatsiya qilinishi 8.6-8.8-bandlarida belgilab qoʻyilgan.

MK 407-moddasiga binoan xodimlarga bolalarini ovqatlantirish uchun tanaffuslar berilishi nazarda tutilgan. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslarning aniq davomiyligi va ularni berish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan boʻlsa, kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishuvga koʻra ish beruvchi tomonidan belgilanadi. Men oʻrganib chiqqan barcha jamoa shartnomalari Mehnat Kodeksi qoidalarini bir xilda jamoa shartnomalariga koʻchirishgan va ularda hech qanday boshqa imtiyozli holatlar belgilangan qoidalarni uchratmadim [7].

MK 481-moddaga binoan noqulay mehnat sharoitlaridagi ish uchun qoʻshimcha taʼtil olish huquqini beradigan ishlar, kasblar va lavozimlar roʻyxati, taʼtillarning davomiyligi, ularni berish tartibi va shartlari jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan boʻlsa, — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qoʻmitasi bilan kelishilgan holda, Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlanadigan Ish oʻrinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan oʻtkazish tartibi toʻgʻrisidagi Nizomga muvofiq belgilanadi. "BOSHTRANSLOYIHA" AJning jamoa shartnomasining 1-ilovasida noqulay mehnat sharoitlariga ega boʻlgan ish joylari roʻyxati va ularga beriladigan qoʻshimcha taʼtillar miqdori belgilab qoʻyilgan.

Istisno etuvchi moddalar tahlili

Istisno etuvchi moddalar tahlili deganda alohida toifadagi xodimlar uchun moslashuvchan qoidalarning oʻrnatilishi – istisno etuvchi holatlarning jamoa shartnomalarida belgilanishini nazarda tutishimiz mumkin.

MK 142-moddaga binoan, xodimning iltimosi bilan vaqtincha boshqa ishga oʻtkazish holatlari belgilab qoʻyilgan. Xodimning tashabbusiga koʻra vaqtincha boshqa ishga oʻtkazish uchun uzrli sabablar roʻyxati, shuningdek bunday oʻtkazish chogʻida mehnatga haq toʻlash tartibi jamoa shartnomasida belgilanishi mumkin, agar bunday

shartnoma tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda belgilanadi. "BOSHTRANSLOYIHA" AJning jamoa shartnomasi 3.3-bandiga muvofiq xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazilishining uzrli sabablari quyidagilar hisoblanadi: kasal oila a'zolariga g'amxo'rlik qilish zarurati; ishni o'qish bilan birlashtirish natijasida.

MK 188-moddaga binoan, tungi vaqtdagi ish haqida umumiy qoidalar berilgan. Mazkur ishlar ro'yxati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra belgilanishi mumkin. Jizzax davlat pedagogika universiteti jamoa shartnomasi 58-bandiga muvofiq, universitetda tungi vaqtda ishlovchilar uchun oshirilgan miqdordagi mehnat haqi, ustamalar, qo'shimcha to'lovlar va kompensatsiyalarning quyidagi turlari va miqdorlari o'rnatiladi: tungi vaqtdagi ish (qorovul) uchun bir yarim baravar haq to'lanadi. Demak JDPU da qorovul lavozimi tungi vaqtda ishlovchi xodim hisoblanadi[8].

MK 397-moddaga ko'ra, uch yoshgacha bolani parvarishlayotgan oila a'zolaridan biriga qisqartirilgan ish vaqti qilib beriladi. Uch yoshga to'lmagan bolaning budjetdan moliyalashtirilmaydigan ish beruvchilarda ishlaydigan ota-onasidan biriga, vasiysiga qisqartirilgan ish vaqti davomiyligi jamoa shartnomasida belgilanishi mumkin. "Urganch ekskavator" AJ va "UzXCMG" MCHJ qo'shma korxonasi jamoa shartnomasining 11.2.6-bandida uch yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarga Mehnat Kodeksiga binoan 1 soatga qisqartirilgan ish kuni belgilanishi ko'zda tutilgan.

MK 425-moddada nogironligi mavjud shaxslarning mehnat huquqlari belgilangan. Jamoa shartnomasida belgilanadigan mehnat shart-sharoitlari, shu jumladan ish haqi, ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, yillik mehnat ta'tilining davomiyligi qonunchilikda belgilanganidan kam bo'lishi hamda boshqa xodimlarga nisbatan nogironligi bo'lgan shaxslarning holatini yomonlashtirishi yoki ularning huquqlarini cheklashi mumkin emas. Quyida ro'yxatini beradigan o'zim o'rgangan barcha jamoa shartnomalarida nogironlar mehnatiga doir masalalar mustahkamlab qo'yilgan.

MK 458-moddaga ko'ra vaqtincha masofadan ishlashga o'tishga imtiyozli xodimlar toifalari keltirilgan. Bundan tashqari jamoa shartnomasi yoki boshqa mehnat haqidagi ichki hujjatlarda nazarda tutilgan xodimlarning boshqa toifalari ham vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tish yoki o'tkazish uchun ustuvor huquqqa ega bo'lishi mumkin. Toshkent davlat yuridik universiteti jamoa shartnomasi 4.24-bandi 2-qismiga ko'ra, Mehnat kodeksida belgilanganidan tashqari professor-o'qituvchilar ham ta'lim sifatini ta'minlash maqsadida vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tish yoki o'tkazish uchun ustuvor huquqqa ega bo'ladilar [9].

Xulosa

Mehnat Kodeksi va jamoa shartnomalarini ijtimoiy sherikchilik nuqtayi nazaridan tahlil qilish mehnat munosabatlarini tartibga solish uchun keng qamrovli asoslarni tushuntirib beradi. Jamoa shartnomalari dam olish vaqti, ta'til olish huquqi, kompensatsiya, ish joylarida xavfsizlik choralari ta'minlash, mehnat sharoitlari, imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish, moddiy yordam olish kabi Mehnat Kodeksida e'tirof etilgan va etilmagan turli mehnatga oid jihatlarni o'zida jamlaydi. Ushbu shartnomalar ish beruvchilar va xodimlarning huquqlari, manfaatlari, majburiyatlari va ularning himoyasini ta'minlab bergan holda ish joyida ijtimoiy adolat, shaffoflik va barqarorlikni ta'minlashda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi. Yuqoridagi kabi kelishuvlar doirasidagi qoidalarning yaratilishi manfaatdor shaxslar, xodimlar farovonligini oshirish, shuningdek, ish beruvchilar va keng jamoatchilik xohish-istaklarini qo'llab-quvvatlovchi standartlarni yaratish yo'lida birgalikda hamkorlik qiladigan, ijtimoiy sherikchilik prinsiplariga sadoqatli bo'lgan fuqarolik jamiyati farovonligini ta'minlashda va mehnat sohasida tomonlarning huquqlarini faolroq himoya qilishda namoyon bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT KODEKSI. 30.04.2023
2. 2018-2021 yillar uchun "BOSHTRANSLOYIHA" AJ va kasaba uyushma qo'mitasi o'rtasida tuzilgan jamoa shartnomasi;
3. "OLMALIQ KMK" AJning 2023-2025-yillar uchun tuzilgan jamoa shartnomasi;
4. "Sho'rtan gaz-kimyoy majmuasi" mas'uliyati cheklangan jamiyatining 2022-2024 yillar uchun jamoa shartnomasi;
5. "Urganch ekskavator" AJ va "UzXCMG" MCHJ qo'shma korxonasi hamda kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasidagi 2018-2020-yillar uchun jamoa shartnomasi;
6. Buxoro davlat universiteti ma'muriyati va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida 2023-2025-yillar uchun tuzilgan jamoa shartnomasi;
7. Muhammad al-Xorazmiy nomidagi TATU Farg'ona filialining 2021-2023-yillar uchun jamoa shartnomasi;
8. Jizzax davlat pedagogika institutining 2021-2023-yillar uchun mo'ljallangan jamoa shartnomasi;
9. Toshkent davlat yuridik universiteti hamda Kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida 2023-2025 yillar uchun tuzilgan jamoa shartnomasi