

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

**NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI
HUQUQSHUNOSLIK FAKUL'TETI**

**FUQAROLIK HUQUQI VA PROTSESSI
KAFEDRASI**

Mehnat huquqi

fani bo'yicha

MA'RUZA MATNI

NAMANGAN 2010

**Fuqarolik huquqi va protsessi kafedrasining 2010 yil 25 avgustdagi №1
qarori bilan tasdiqlangan.**

Tuzuvchilar:

Y. Tursunov	TDYuI “Mehnat va ijtimoiy himoya huquqi” kafedrası dotsenti.
A. X. Jumaboyev	NamDU Fuqarolik huquqi va protsessi kafedrası o’qituvchisi

Taqrizchilar:

M. Akaeva	NamDU Fuqarolik huquqi va protsessi kafedrası mudiri yu.f.n., dotsent.
M. Jiyanov	NamDU Huquqshunoslik fakulteti dekani yu.f.n., dotsent.

Jamoa shartnomasi va kelishuvlari.

Reja:

- 1. Jamoa shartnomasi va kelishuvlari tushunchasi va ahamiyati**
- 2. Muzokaralar olib borish tartibi.**
- 3. Jamoa shartnomasi tuzilishi, mazmuni va ijro etilishi.**
- 4. Jamoa kelishuvlari tuzilishi va mazmuni.**

Jamoa shartnomasi va kelishuvlari tushunchasi va ahamiyati.

Jamoa shartnomasi va kelishuvlariga oid masalalar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-bobida bayon etilgan. Ma'lumki, bozor munosabatlariga o'tish va iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish sharoitida jamoa shartnomasi va kelishuvlari orqali ijtimoiy sherikchilik tamoyilini rivojlantirish, korxonalarda xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi mehnatga oid munosabatlarni shartnomalar asosida tartibga solishni taqozo etadi. Shu munosabat bilan Mehnat kodeksining umumiy qismida jamoa shartnomasi va kelishuvlariga oid normalar alohida bobda kodifikatsiyalashtirilgan institut tarzida joylashtirilgan. Mazkur institutning ahamiyati quyidagilar bilan belgilanadi:

- respublika mehnat huquqi tarixida ilk bor jamoa shartnomasi va kelishuvlarini tuzish uchun muzokaralar olib borish, jamoa shartnomalari va kelishuvlariga oid munosabatlar tartibga solindi;
- jamoa shartnomasi va kelishuvlari loyihasini ishlab chiqish, uni tuzishning xuquqiy asoslari hamda tamoyillari yaratildi;
- jamoa shartnomasi va kelishuvlarining tushunchasi bayon etib berildi, bu shartnomalarning turlari, mazmuni va ijtimoiy kafolatlari belgilab qo'yildi;
- jamoa shartnomasi va kelishuvlari orqali mehnatning shartlari, xodimlarning iqtisodiy-ijtimodiy masalalarga oid munosabatlarini shartnomalar asosida tartibga solish, shuningdek, mehnat jamoasi hamda vakillik organining bu shartnomalarni tuzish borasidagi huquq, va vakolatlari kengaytirildi;
- muzokaralar chog'ida kelib chiqadigan ixtiloflarni hal qilish tartibi ko'rsatildi;
- jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish yuzasidan olib boriladigan muzokaralardan bo'yin tovlaganlik, ularniig muddatlarini buzganlik, komissiyaning ishini ta'minlamaganlik, tegishli axborotlarni taqdim etmaganlik, shuningdek, jamoa shartnomasi va kelishuvlarida ko'zda tutilgan majburiyatlarni bajarmaganlik uchun javobgarlik belgilandi.

Yuqorida ta'kidlanganidek, amaldagi qonunchilikda jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzishning asosiy tamoyillari aniq belgilab qo'yilgan. Bu tamoyillar quyidagilardan iborat:

- qonun hujjatlari normalariga amal qilish;
- taraflar vakillarining vakolatlarga ega bo'lishi;
- taraflarning teng huquqliligi;
- jamoa shartnomasi va kelishuvlari mazmunini tashkil etuvchi masalalarni erkin tanlash va muhokama etish;
- ixtiyoriy ravishda majburiyatlar olish;

- olinayotgan majburiyatlarning chinakamiga bajarilishini ta'minlash, muntazam ravishda tekshirib borish va javobgarlikning muqarrarligi.

Ma'lumki, ijtimoiy sherikchilik tamoyili jamiyatdagi o'zaro munosabatlarning asosini tashkil etadi. Ana shu asosda ish beruvchilar, ularning birlashmalari bilan hamkorlik qilishning asosiy vositasi sifatida jamoa shartnomasi va kelishuvlari hamda ustuvor ijtimoiy-iqtisodiy muammolar yuzasidan teng vakolatli muzokaralar tizimi qo'llaniladi.

Muzokaralar olib borish tartibi

Mehnat qonunchiligida jamoa shartnomasi va kelishuvlarini tuzish haqida muzokaralar olib borish tartibi aniq ko'rsatilgan. Mehnat kodeksining 31-moddasiga muvofiq, taraflarning har biri jamoa shartnomasi va kelishuvini tuzish yoki uni o'zgartirish yuzasidan muzokaralar olib borish tashabbusi bilan chiqishga haqlidir.

Xodimlar nomidan muzokara olib borish xuquqi ularning organlari orqali kasabalar uyushmasiga yohud xodimlarning boshqa vakillik organlariga berilgan.

Kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organi ularni vakil qilgan xodimlar nomidan muzokara olib borish huquqiga ega.

Shuningdek, ular jamoa shartnomasi va kelishuviga xodimlarning manfaatlarini himoya qiluvchi ilova kiritishni taklif etish va bu ilovani imlozalashga haqlidir.

Agar mazkur jarayonda bir vaqtning o'zida xodimlarning bir nechta vakillik organi qatnashayotgan bo'lsa, u holda muzokara olib borish, jamoa shartnomasi yoki kelishuvining yagona loyihasini ishlab chiqish va tuzish uchun birlashgan vakillik organi tashkil etiladi. qoidaga ko'ra, jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish, o'zgartirish va to'ldirish uchun ish beruvchi, ish beruvchilar birlashmasi (yoki ularning vakillari) bilan kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasida muzokaralar olib boriladi. Zarur hollarda muzokaralarda ijroiya hokimiyat organi ham ishtirok etishi mumkin. Ish beruvchilar, ijroiya hokimiyat organi kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan ko'rib chiqish uchun taklif etilgan mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yuzasidan muzokaralar olib borishga majburlarlar. Bunda kasabalar uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan yozma ravishda xabar yuboriladi. Yozma xabar olgan taraf etti kun muddat ichida muzokaralarga kirishishi shart.

Qonunchilikda jamoa shartnomasi, kelishuvlari muddati tugagan hollarda muzokaralar olib borish tartibi ham belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra, avvalgi jamoa shartnomasi, kelishuvining amal qilish muddati tugashiga qadar uch oy mobaynida yoki bu hujjatda belgilab qo'yilgan muddatda taraflar yangi jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish yuzasidan muzokaralar boshlash to'g'risida bir-biriga yozma xabar berishga haqlidir.

MKning 32-moddasida muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuvining loyihasini tayyorlash uchun taraflarning teng huquqlilik asosida

tegishli vakolatlarga ega bo'lgan vakillaridan iborat komissiya tuzilishi nazarda tutiladi.

Komissiyaning tarkibi, muzokara muddati, o'tkaziladigan joyi va uning kun tartibi taraflar qarori bilan belgilanadi.

Muzokaralarda ishtirok etayotgan taraflarga jamoa shartnomasi, kelishuvining mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama qilishda to'la erkinlik beriladi.

Ish beruvchilar va ularning birlashmalari, ijroiya hokimiyat organlari kasaba uyushmalariga, xodimlariing boshqa vakillik organiga muzokara uchun zarur ma'lumotlarni berishi shart. Muzokara qatnashchilari va uni olib borilishiga aloqador boshqa shaxslar olgan ma'lumotlar davlat yoki tijorat siri bo'lsa, ularni oshkor qilmasligi kerak. Ma'lumotlar oshkor qilingan taqdirda, ular qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladi.

Davlat siri hisoblangan ma'lumotlar qonunlar bilan, tijorat sirlari esa fuqarolik qonunchiligiga muvofiq korxona rahbari ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

Muzokaralar jarayonida taraflar o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra kelisha olmasa, bayonnoma tuziladi. Unda taraflarning bu sabablarni bartaraf etishning zarur choralari haqidagi fikrlari tugal ravishda bayon etiladi. Bayonnomada muzokaralarni qayta tiklash muddatiga doir takliflar ham kiritiladi. Muzokaralar chog'ida kelib chiqadigan ixtiloflar jamoalarga doir mehnat nizolarini ko'rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal etiladi. Mehnat qonunchiligida jamoa shartnomasi va kelishuvlari to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun javobgarlik nazarda tutilgan. Amaldagi qonunchilikka binoan, ish beruvchi nomidan ish ko'ruvchi shaxslar quyidagilar uchun javobgar bo'ladi:

1) jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish, o'zgartirish yoki to'ldirish yuzasidan olib borilayotgan muzokaralarda qatnashishdan bo'yin tovlaganlik yoki ularni ishlab chiqish va tuzish muddatini buzganlik uchun yoxud taraflar belgilagan muddatda tegishli komissiya ishini ta'minlamaganlik uchun;

2) muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuviga rioya etilishi ustidan tekshirish olib borish uchun kerakli axborot taqdim etmaganlik uchun;

3) kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organlari talabi bilan jamoa shartnomasi, kelishuvi bo'yicha majburiyatlarni buzganlik va bajarmaganlik uchun javobgarlikka tortiladi.

Bunday hollarda mulkdor yoki u vakil qilgan shaxs tomonidan jamoa shartnomasi majburiyatlari buzilishida yoki bajarilmaganiga aybdor bo'lgan rahbarga nisbatan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan choralar ko'rilishi shart. Albatta, yuqorida sanab o'tilgan harakatlar (harakatsizlik) mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining buzilishi deya baholanadi va qonunda nazarda tutilgan tartibda javobgarlikka tortishga sabab bo'ladi.

Jamoa shartnomasi tuzilishi, mazmuni va ijro etilishi.

Jamoa shartnomasi korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjat.

Ta'kidlash joizki, jamoa shartnomasi korxonada ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasida birgalikda yoki kelishib qabul qilinadigan normativ hujjatlar orasida yuridik ahamiyati jihatidan yuqoriroq o'rinda turadi.

Buning boisi shundaki, **birinchidan**, ish beruvchi bilan mehnat jamoasi o'rtasida muayyan korxona doirasida amal qiladigan yangi huquqiy normalar (mehnat huquqining lokal normalari) joriy qilinadi. Bunday hollarda, jamoa shartnomasi mehnat huquqining manbai sifatida namoyon bo'ladi.

Ikkinchidan, jamoa shartnomasini tuzish va qabul qilishda korxonani butun jamoasi ishtirok etadi. Demak, jamoa shartnomasi korxonani boshqarishda mehnat jamoasi ishtirokining asosiy va muhim shakli bo'lib qoladi. O'zbekiston kasaba uyushmalarining harakat dasturida ham mehnatkashlarning korxonalarni boshqarishda ishtirok etishini ta'minlash zarurligi bejiz ta'kidlanmagan.

Uchinchidan, qoidaga ko'ra korxonada qabul qilinadigan xuquqiy hujjatlarda faqat ayrim hollarda yoki xodimlar guruhiga oid mehnatning umumiy shartlari ko'zda tutiladi. Jamoa shartnomasi esa amalda mehnat jamoasining hayoti va faoliyatining barcha jabhalariga taalluqli bo'lgan keng qamrovli hujjatdir.

To'rtinchidan, jamoa shartnomasi orqali unga kiritilgan tadbirlarni amalga oshirish jarayonida ish beruvchi bilan mehnat jamoasining o'zaro harakatlarini bevosita ta'minlash imkoniyati yaratiladi. Ayni vaqtda, jamoa shartnomasi taraflarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam beradi.

Shunday qilib, jamoa shartnomasi muhim xo'jalik va huquqiy hujjat sifatida bozor munosabatlariga o'tish davrida korxonalar mustaqilligini kengaytirish hamda ularning yuridik javobgarligini kuchaytirish borasidagi ahamiyati tobora ortib bormoqda. SHu bilan birga, korxonalarning moliyaviy jihatidan mustaqillikka o'tgani, iqtisodiy rag'batlantirish jamg'armasidan foydalanish huquqi berilgani, mehnat haqi miqdori va tizimi, mukofot, qo'shimcha to'lov, ustama xaq, rag'batlantirish tarzidagi to'lovlarning asosan jamoa shartnomalarida belgilanishi korxona faoliyatiga oid ko'rsatkichlarning yuqori bo'lishining muhim omili bo'lishi bilan birga, xodimlar manfaatdorligining ortishiga hamda mehnat jamoasi faoliyatining yanada aktivlashuviga xizmat qiladi. Qolaversa, bu jamoa shartnomasida qayd etilgan tadbirlarning izchilligi va samaradorligiga ham ijobiy ta'sir etadi. Tajriba shuni ko'rsatmoqdaki, ish beruvchi bilan mehnat jamoasi tomonidan jamoa shartnomasi orqali yaratilgan imkoniyatlardan oqilona foydalanish ishlab chiqarish unumdorligining o'sishiga, xodimlar ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarining ta'minlanishiga, shuningdek, mehnat shartlarining takomillashuviga ko'maklashadi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, jamoa shartnomasi muhim huquqiy hujjat bo'lib, u muayyan korxona doirasida ijtimoiy sherikchilikni amalga oshirishning samarali vositasidir. Jamoa shartnomasi mehnat jamoasining kasaba uyushmalari orqali tadbirkorlar ish beruvchilar bilan hamkorlik qilishda asosiy huquqiy hujjat sifatida namoyon bo'ladi. Mehnat kodeksining 35-moddasida ta'kidlanganidek,

jamoa shartnomasini tuzish zarurati haqida, avvalo, tegishli qaror qabul qilinadi. Qoidaga ko'ra, ish beruvchi bilan jamoa shartnomasini tuzish zarurati haqida qaror qabul qilish huquqi kasaba uyushmasi o'z vakillik organi orqali, xodimlar tomonidan vakolat berilgan boshqa vakillik organi yoki bevosita mehnat jamoasining umumiy yig'ilishiga (konferentsiyasi) berilgan.

Jamoa shartnomasi korxonalarda va ularning yuridik shaxs huquqi berilgan tarkibiy bo'linmalarida tuziladi. Jamoa shartnomasining taraflari korxona xodimlari (mehnat jamoasi) hamda mulkchilikning shakli va idoraviy bo'ysinuvidan qat'i nazar, ish beruvchi xisoblanadi. Jamoa shartnomasi, bir tarafdin xodimlar tomonidan kasaba uyushmasi yoki o'zlari vakolat bergan boshqa vakillik organi orqali, ikkinchi tarafdin bevosita ish beruvchi yoki u vakolat bergan vakillar o'rtasida tuziladi.

Shuni ham muhimki, korxona qayta tashkil etilganda, jamoa shartnomasi ana shu qayta tashkil etish davrida o'z kuchini saqlab qoladi. Shundan keyin taraflardan birortasining tashabbusi bilan qayta ko'rib chiqilishi mumkin.

Jamoa shartnomasi korxonaning tarkibiy tuzilishi, boshqaruv organining nomi o'zgargan, korxona rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham o'z kuchini saqlab qoladi (MKning 43-moddasi). Muhimi, korxona mulk egasi o'zgarganda ham jamoa shartnomasi 6 oy mobaynida o'z kuchida qoladi. Bu davrda taraflar yangi jamoa shartnomasini tuzish yoki amaldagisini saqlab qolish, uni o'zgartirish va to'ldirish haqida muzokaralar boshlashi mumkin.

Jamoa shartnomasi qayta ko'rib chiqilayotganda ilgari qabul qilingan shartnomada xodimlar uchun nazarda tutilgan imtiyozlar saqlab qolinishi va boshqa shartlarni bajarish mumkinligiga oid masala hal etilishi shart.

Korxona qonun hujjatlarida belgilangan tartib va shartlar asosida tugatilayotganida jamoa shartnomasi butun tugatish ishlari olib borilayotgan muddat davomida o'z kuchini saqlab qoladi.

Ma'lumki, jamoa shartnomasi o'z mazmuniga ko'ra huquqiy hujjat hisoblanadi. Jamoa shartnomasining mazmuni deganda, uni tuzish vaqgida taraflar kelishgan barcha shartlari tushuniladi. qoidaga ko'ra, jamoa shartnomasining mazmuni taraflar tomonidan belgilanadi. Bu shartlar taraflarning huquq va majburiyatlari, ularni bajarmaganlik uchun javobgarlikdan iborat bo'ladi.

Jamoa shartnomasiga ish beruvchi va xodimlarning quyidagi masalalar bo'yicha o'zaro majburiyatlari kiritilishi mumkin:

- mehnatga haq to'lash shakli, tizimi va mikdori, pul mukofotlari, nafaqa, kompensatsiya va qo'shimcha to'lovlar;
- narxlarning o'zgarib borishi, inflyatsiya darajasi jamoa shartnomasida belgilangan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab, mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi;
- xodimlarni ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish, ishdan bo'shatib olish shartlari, ish va dam olish vaqti, mehnat ta'tilining muddati, xodimlarning, jumladan, ayollar va 18 yoshga to'lmagan shaxslarning mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasini yaxshilash, ekologik xavfsizlikni ta'minlash;
- korxona va idoraga qarashli turar-joyni xususiylashtirish vaqtida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish;

- ishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan xodimlar uchun imtiyozlar;
- ixtiyoriy yoki majburiy tarzda tibbiy va ijtimoiy sug'urta qilish;
- jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish, taraflarning javobgarligi, ijtimoiy sherikchilik, kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organi faoliyatiga tegishli sharoit yaratib berish.

Albatta, bu ro'yhatda jamoa shartnomasiga kiritilishi mumkin bo'lgan barcha masalalar aks ettirilmagani bois, u tavsiyaviy xarakterga ega. SHuning uchun jamoa shartnomasida korxonaning iqtisodiy imkoniyatlarini hisobga olgan holda, boshqa shartlar ham ko'zda tutilishi mumkin. CHunonchi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan norma va qoidalarga qaraganda imtiyozliroq mehnat shartlari va ijtimoiy-iqtisodiy shartlar ham kiritilishi mumkin (masalan, qo'shimcha ta'tillar, pensiyalarga tayinlanadigan ustamalar, muddatdan ilgari pensiyaga chiqish, transport va xizmat safari xarajatlari uchun kompensatsiyalar, ishlab chiqarishda xodimlarning hamda ularning maktabdagi va maktabgacha tarbiya muassasalaridagi bolalarini tekin yoki qisman haq to'lanadigan tarzda ovqatlantirish singari qo'shimcha imtiyoz va kompensatsiyalar).

Basharti amaldagi qonunlarda ayrim qoidalar jamoa shartnomalarida mustahkamlab qo'yilishi shart deb ko'rsatilgan bo'lsa, bunday normativ tusdagi qoidalar jamoa shartnomasiga albatta kiritiladi. Masalan, mehnat muhofazasi tadbirlari uchun belgilangan mablag'lardan foydalaniish tartibi jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi. Bu qoidaning mustahkamlab qo'yilishi Mehnat kodeksining 216-moddasida ko'rsatilgan.

Jamoa shartnomasining loyihasi korxona bo'linmalarida muhokama qilinadi hamda bildirilgan fikr va takliflar asosida qayta ishlanadi va takomillashtiriladi. Nihoyat, mazkur loyiha mehnat jamoasi umumiy yig'ilishining (konferentsiyasining) muhokamasiga qo'yiladi. Bu hol mehnat jamoasi yig'ilishining (konferentsiyasining) vakolatlig'i naqadar muhim ahamiyatga ega ekanligidan dalolat beradi. Mehnat kodeksining 39-modasining mazmuniga ko'ra, mehnat jamoasiing yig'ilishi, xodimlarning yarmidan ko'prog'i ishtirok etgan taqdirdagina, vakolatli hisoblanadi. Mehnat jamoasining konferentsiyasi, unda delegatlarning kamida uchdan ikki qismi ishtirok etgan taqdirdagina, vakolatli hisoblanadi. Qonunchilikda belgilangan jamoa shartnomasini tuzish tartibi to'g'risidagi qoidaga ko'ra, ushbu shartnoma jamoa umumiy yig'ilishida (konferentsiyasida) ishtirok etayotganlarning 50%idan ko'prog'i yoqlab ovoz bergandagina, ma'qullangan hisoblanadi.

Agar jamoa shartnomasining loyihasi ma'qullanmasa, umumiy yig'ilishda (konferentsiyada) bildirilgan taklif va istaklarni e'tiborga olib, taraflarning vakillari tomonidan loyiha qayta ishlab chiqiladi va 15 kun ichida umumiy yig'ilish (konferentsiya) muhokamasiga taqdim etiladi.

Shartnoma umumiy yig'ilishda (konferentsiyada) ma'qullanganidan keyin u taraflarning vakillari tomonidan 3 kun ichida imzolanishi lozim.

Jamoa shartnomasi imzolangan vaqtdan e'tiboran kuchga kiradi. Jamoa shartnomasining o'zida uning amal qilish vaqti ko'rsatilishi mumkin. SHunday ekan, u taraflar belgilagan muddat davomida amal qiladi. Bu muddat tugagach,

jamoa shartnomasi taraflar tomonidan yangi shartnoma tuzilgunga, amaldagi shartnoma o'zgartirilgunga yoki to'ldirilgunga qadar o'z kuchida qoladi. Jamoa shartnomasining amal qilish doirasi muayyan korxona chegarasi bilan belgilanadi. Demak, jamoa shartnomasi ish beruvchiga va shu korxonaning barcha xodimlariga, shuningdek, jamoa shartnomasi kuchga kirgandan keyin ishga qabul qilingan shaxslarga ham tatbiq etiladi.

Qonun mazmuniga ko'ra, jamoa shartnomasining bajarilishi muntazam ravishda tekshirib borilishi kerak. Unda belgilangan majburiyatlarning bajarilishini tekshirish va nazorat etish taraflarning vakillari, mehnat jamoasi, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlari tomonidan amalga oshiriladi.

Qonunga muvofiq, jamoa shartnomasini imzolagan shaxslar har yili yoki shartnomada ko'rsatilgan muddatlarda majburiyatlarning bajarilishi haqida mehnat jamoasining umumiy majlisida (konferentsiyasida) hisobot berib turishi lozim. Tekshirish olib borilayotgan vaqt mobaynida taraflar tekshiruvga zarur bo'lgan barcha ma'lumotlarni taqdim etishi shart.

Jamoa kelishuvlari tuzilishi va mazmuni.

Ma'lumki, O'zbekiston mustaqillikka erishganidan keyingi davr mobaynida iqtisodiyotda bozor munosabatlarini qaror toptirish jarayonida ijtimoiy sherikchilik tamoyillari yuzaga keldi. Jamoa kelishuvi ijtimoiy sherikchilikning hayotga tatbiq etilishi vaziyatida vujudga kelgan hamda milliy qonunchiligimizda yaratilayotgan huquqiy hujjatning yangi ko'rinishidir.

Jamoa kelishuvi deganda, korxona doirasidan ancha yuqori pog'onada turadigan shartnomani anglash lozim.

Jamoa kelishuvlari muayyan kasb, tarmoq, hududga tegishli xodimlar uchun mehnat shartlari, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy kafolatlarni belgilash borasidagi majburiyatlari o'z ichiga olgan muhim normativ hujjat hisoblanadi. Bunday kelishuvlar xodimlar bilan ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solish va ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida tuziladigan shartnomaning aniq bir turidir.

Jamoa kelishuvining yana bir muhim xususiyati shundan iboratki, u korxona doirasidan yuqoriroq pog'onada turgan ish beruvchilar (ularning uyushmalari) bilan ijtimoiy sherikchilikni amalga oshiradigan markaziy vakillik organi o'rtasida tuziladi. Huquqiy hujjat sifatida u xalq xo'jaligining barcha sohalarida, hudud va mintaqalarda tatbiq etiladi.

Jamoa kelishuvining turlari Mehnat kodeksining 47-50-moddalarida aniq ko'rsatib o'tilgan. Jumladan, tartibga solinadigan munosabatlar sohasi, hal qilinishi lozim bo'lgan masalalarning xususiyatiga qarab, bosh kelishuv, tarmoq kelishuvi, hududiy (mintaqaviy) jamoa kslishuvi tuziladi. Ushbu kelishuvlarning har biri o'zining aniq ishgirokchilariga ega bo'lib, amal qiladigan sohadagi (masalan, soha,

xudud, xodimlar guruhi) munosabatlarni tartibga soladi hamda qonunchilikda belgilab qo'yilgan shartlarni o'rnatadi.

Jamoa kelishuvlari muzokarlarda ishtirok etayotgan tараflarning kelishuviga muvofiq, ikki taraflama va uch taraflama bo'lishi mumkin. Kelishuvni tuzish vaqtida taraф sifatida ijroiya hokimiyat organi ham ishtirok etishi mumkin. Kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organlari ish beruvchilar yoki ish beruvchining vakili bo'lmagan ijroiya hokimiyat organidan ular bilan ikki taraflama kelishuv tuzishni talab etishga haqli emas (MKning 47-moddasi).

Qoidaga ko'ra, bosh kelishuv O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilarning respublika miqiyosidagi birlashmalari o'rtasida tuziladi. Taraflarning kelishuviga ko'ra, O'zbekiston Respublikasi hukumati bilan ham bosh kelishuv tuzilishi mumkin.

Bosh kelishuv O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy tamoyillarini belgilab beradi. O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasiga birlashgan kasaba uyushmalarining Z-qurultoyida ta'kidlanganidek, bugun, afsuski, Respublikada ish beruvchilar birlashmasi yo'q.

Ma'lumki, bosh jamoa kelishuvi ish beruvchilar birlashmasi (uyushmasi) bilan tuzilishi kerak. Faqat taraflarning taklifi bilangina bu hujjatga hukumat jalb qilinishi mumkin. Boshqacha qilib aytganda, bosh kelishuv bu uch taraф kelishuvidir. SHu bois bugungi bosqichda birdan-bir to'g'ri yo'l bu tarmoq kelishuvlarini kuchaytirishdir.

Shuning uchun O'zbekiston kasaba uyushmalarining harakat dasturida ish beruvchilarning Respublika birlashmasini tashkil etish, ijtimoiy sherikchilikning qonuniy asosini takomillashtirish va mustahkamlash kabi masalalar asosiy vazifalardan biri sifatida belgilangan.

Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida hamda taraflarning taklifiga binoan O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan tuziladi (MKning 49-moddasi).

Tarmoq kelishuvlari muayyan tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari, mehnat shartlari va unga haq to'lash, tarmoq xodimlarining (kasbdoshlar guruhining) ijtimoiy kafolatlarini belgilab beradi.

Hududiy (mintaqaviy) kelishuvlar tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) bilan ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida tuziladi. Taraflarning taklifiga ko'ra, bunday kelishuv mahalliy ijroiya hokimiyat organi bilan ham tuzilishi mumkin.

Hududiy (mintaqaviy) kelishuv muayyan hududning xususiyatlari bilan bog'liq bo'lgan dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish shartlarini belgilaydi. Bu kabi kelishuvlar alohida xususiyatga ega huquqiy hujjatdir. Chunki, ana shunday kelishuvlar orqali mehnat qonunchiligi normalari differentsiyalanadi.

Qoidaga ko'ra, jamoa kelishuvlarini ishlab chiqish va tuzish tartibi, muddatlari yuqorida eslatilgan komissiya tomonidan belgilanadi va uning qarori bilan rasmiylashtiriladi (kodeksiing 32-moddasi).

Xodimlarning tegishli pog'onadagi vakillik organlari (ularning birlashmalari) bir nechta bo'lgan taqdirda, xodimlar tomonidan ajratiladigan komissiya a'zolari shu organlar (ularning birlashmalari) o'rtasidagi kelishuvga muvofiq belgilanadi. Jamoa kelishuvining loyihasi komissiya tomonidan imzolanadi. So'ngra jamoa kelishuvi va uning ilovalari etti kun muddat ichida kelishuv ishtirokchilariga yuboriladi. Shuningdek, bildirish ro'yhatidan o'tkazish uchun shu muddatda O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi organlariga yuboriladi. Mehnat kodeksining 52-moddasidan kelib chiqib xulosa qilish mumkinki, jamoa kelishuvlarining mazmuniga mehnat huquqining barcha institutlariga oid masalalar kiritilishi mumkin. Odatda, jamoa kelishuvlarining mazmuni taraflar tomonidan belgilanadi.

Jamoa kelishuvlarida:

- mehnatga haq to'lash, mehnat shartlari va uni muhofaza qilish, mehnat va dam olish tartibi;
- narxlarning o'zgarib borishi, inflyatsiya darajasi, kelishuvlarda belgilab qo'yilgan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi;
- eng kam miqdori qonun hujjatlarida nazarda tutiladigan kompensatsiya tarzidagi qo'shimcha to'lovlar;
- xodimlarning ishga joylashishiga, ularni qayta o'qitishga ko'maklashish;
- ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta'minlash hamda ishlab chiqarishda xodimlarning sog'lig'ini muhofaza qilish;
- xodimlar hamda ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha maxsus tadbirlar;
- davlat korxonalarini xususiylashtirish chog'ida xodimlarning manfaatlarini himoya qilish;
- nogironlar va yoshlar (shu jumladan, 18 yoshga to'lmagan shaxslar) mehnatidan foydalanish maqsadida ular uchun qo'shimcha ish joylarini tashkil etuvchi korxonalarga beriladigan imtiyozlar;
- ijtimoiy sherikchilik hamda uch taraflama hamkorlikni rivojlantirish, jamoa shartnomalarini tuzishga ko'maklashish, mehnat nizolarining oldini olish, mehnat intizomini mustahkamlash to'g'risidagi qoidalar nazarda tutilishi mumkin.

Jamoa kelishuvlarida mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalarga doir qonun hujjatlariga zid kelmaydigan boshqa qoidalar ham ko'zda tutilgan bo'lishi mumkin.

Jamoa kelishuviga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish tartibi shundan iboratki, avvalo jamoa kelishuviga uning o'zida belgilangan tartibda, taraflarning o'zaro roziligi bilan o'zgartirish va qo'shimchalar kiritiladi. Agar jamoa kelishuvida bu nazarda tutilmagan bo'lsa, u holda Mehnat kodeksida uni tuzish belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

Jamoa kelishuvi u imzolangan paytdan yoki kelishuvda belgilangan vaqtdan boshlab kuchga kiradi.

Jamoa kelishuvining amal qilish muddati taraflar tomonidan belgilanadi va u 3 yildan oshib ketmasligi lozim.

Qonunchilikda jamoa kelishuvining amal qilish doirasi qat'iy qilib belgilangan. Qoidaga ko'ra, jamoa kelishuvi vakolatli organlari shu kelishuvni tuzgan xodimlarga va ish beruvchilarga nisbatan tatbiq etiladi.

Uch taraflama jamoa kelishuvi tuzilgan bo'lsa, uning amal qilishi davlat ijroiya hokimiyat organiga ham taalluqli bo'ladi.

Qonunchilikda jamoa kelishuvlarining bajarilishini tekshirib borish asosan taraflar vakolatiga kiritilgan. Mehnat kodeksining 56-moddasida ko'rsatilganidek, barcha pog'onadagi jamoa kelishuvlarining bajarilishi bevosita taraflar yoki ular vakolat bergan vakillar tomonidan tekshirib boriladi. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan ham jamoa kelishuvlarining bajarilishini tekshirib turish ko'zda tutilgan. Bunda taraflar tekshirish uchun kerakli ma'lumotlarni taqdim qilishlari shart.

Jamoa shartnomasi va kelishuvlari to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun javobgarlik masalasi Mehnat kodeksining 34-moddasida batafsil bayon etilgan. Ushbu moddaga muvofiq, faqat ish beruvchining manfaatlarini ifoda etuvchi shaxslarning qanday holatlarda javobgar bo'lishi aniq ko'rsatilgan. Muhimi shundaki, ushbu moddada sanab o'tilgan harakatlar (harakatsizliklar) mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining buzilishi tariqasida baholanadi va qonunda nazarda tutilgan tartibda javobgarlikka tortishga sabab bo'ladi.

Ta'kidlash joizki, amaldagi qonunchilikda faqat ish beruvchilar uchun yuridik javobgarlik belgilangan. Kasaba uyushmasi vakillari uchun bunday javobgarlik nazarda tutilmagan.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Shartnoma; mehnat shartnomasi; jamoa shartnomasi; shartnoma mazmuni; normativ shartlar; maxsus shartlar; kelishuv tushunchasi; jamoa kelishuvi; kelishuv mazmuni; kelishuv tuzilishi.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Jamoa shartnomasi tushunchasini ayting.
2. Jamoa shartnomasining ahamiyati nimalardan iborat?
3. Jamoa shartnomasining tamoyillari deganda nimani tushunasiz?
4. Jamoa shartnomasini tuzish yuzasidan muzokaralar olib borish huquqiga kimlar ega?
5. Jamoa shartnomasi qabul qilinishi tartibi qanday?
6. Jamoa shartnomasi mazmuni deganda nimani tushunasiz?
7. Jamoa shartnomasi yuzasidan taraflar javobgarligi qanday?
8. Jamoa shartnomasining taraflari bo'lib kimlar ishtirok eta oladilar?
9. Jamoa shartnomasi mazmunini erkin tanlash deganda nimani tushunasiz?
10. Jamoa shartnomasi muddati tugagan hollarda muzokara olib borish tartibi qanday belgilanadi?
11. Jamoa kelishuvi deganda nimani tushunasiz?
12. Jamoa kelishuvi turlarini ayting.
13. Bosh kelishuv deganda nimani tushunasiz?

14. Tarmoq kelishuvi deganda nimani tushunasiz?
15. Jamoa kelishuvini tuzish qay tartibda amalga oshiriladi?
16. Jamoa kelishuvi mazmunini tushuntiring?
17. Jamoa kelishuvining amal qilish muddati qancha?
18. Jamoa kelishuviga qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritish tartibi qay usulda amalga oshiriladi?
19. Jamoa kelishuvi tuzish uchun muzokara olib borish tartibini ayting.
20. Jamoa kelishuvi qonun hujjatlarini buzganlik uchun javobgarlik qay tartibda amalga oshiriladi?

Mavzuga oid test savollari:

1. Jamoa shartnomasi va kelishuvlari Mehnat kodeksining qaysi bobida berilgan?

- A) 1 bobida
- B) 2 bobida
- C) 3 bobida
- D) 4 bobida

2. Muzokaralar olib borish huquqi kimlarga berilgan?

- A) Kasaba ushmalariga
- B) Xodimlarning boshqa vakillik organlariga
- C) Xodimga
- D) A va V javoblar to'g'ri

3. Korxonada ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi hujjat bu-

- A) Shartnoma
- B) Mehnat shartnomasi
- C) Jamoa shartnomasi
- D) Jamoa kelishuvi

4. Jamoa shartnomasi vakillar tomonidan ma'qullangandan so'ng, qancha vaqt ichida imzolanishi kerak?

- A) 3 kun ichida
- B) 5 kun ichida
- C) 10 kun ichida
- D) 15 kun ichida

5. Xodimlar nomidan muzokara olib borish huquqiga kimlar ega?

- A) Ish beruvchi
- B) Kasaba uyushmasi
- C) Mehnat organi
- D) Muzokara olib borilmaydi

6. *Jamoa kelishuvi nima?*

- A) Korxona doirasidan ancha yuqori turadigan shartnoma
- B) Korxonada ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi hujjat
- C) Muayyan kasb, tarmoq, xududda tegishli xodimlar uchun mehnat shartlari, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy kafolatlarni belgilash borasidagi majburiyatlarni o'z ichiga olgan muhim normativ hujjat
- D) A va C javoblar to'g'ri

7. *Jamoa kelishuvi to'g'ri ko'rsatilgan javobni toping.*

- A) Bosh kelishuv
- B) Tarmoq kelishuv
- C) Xududiy kelishuv
- D) A,V,S javob to'g'ri

8. *Tarmoq kelishuvlari taraflarning taklifiga binoan yana qaysi organ bilan tuzilishi mumkin?*

- A) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi bilan
- B) O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan
- C) Mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan
- D) O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmalari federatsiyasi bilan

9. *Jamoa kelishuvlarining amal qilish muddati qancha vaqtdan oshib ketmasligi kerak?*

- A) 6 oydan
- B) 1 yildan
- C) 2 yildan
- D) 3 yildan

10. *Jamoa kelishuvlari qaysi davlat organi tomonidan ro'yxatdan o'tkaziladi?*

- A) Ijroiya hokimiyat organlari tomonidan
- B) Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan
- C) Kasaba uyushmalari tomonidan

D) Kasaba uyushmalari federatsiyasi tomonidan

Mavzuga oid adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2010 y.
2. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2008 y.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat huquqi. Oliy o'quv yurtlari uchun darslik. A.A.Inoyatov. –T. «Iqtisodiyot va huquq dunyosi» 2002 y.
4. Y.Tursunov «Mehnat huquqi» Darslik. T. «Moliya» 2002.
5. O'zbekiston Respublikasi mehnat Qonunchiligi bo'yicha me'yoriy huquqiy hujjatlar to'plami. Toshkent, «Iqtisodiyot va huquq dunyosi», 2008 y.
6. Tursunov Y., Usmonova M. «Mehnat huquqi». Darslik. Toshkent- 2006 y.
7. O'zbekiston Respublikasining 1992 yil 3 iyulda qabul qilingan «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida»gi Qonuni.
8. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar T. TDYuI 2008 y.