

O'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashida  
Jamoat shartnomasi

EKSPERTIZADAN O'TKAZILDI

"25" noyabr 2025 yil

(imzo)

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishida ma'qullangan,  
2025-yil "6" dekabr  
12-sonli bayonnomasi

JAHON IQTISODIYOTI VA DIPLOMATIYA UNIVERSITETI  
rahbariyati hamda

Kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida

2025-yil dekabr-2028-yil dekabr uchun mo'ljallangan

## JAMOA SHARTNOMASI

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi qaroriga binoan jamoa shartnomasiga imzo chekildi.



Nodimlarning vakili:

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti kasaba uyushmasi raisi  
Yusufvaliyeva Raymona Yusupovna  
2025-yil "6" dekabr



Jamoa shartnomasi ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyaning quyidagi a'zolari ishtirokida imzolandi:

Ish beruvchi vakillari:

1. A.Umarov
2. O.Yusupdjanov
3. M.Djalalov
4. M.Abidov
5. F.Tashev

Nodimlar vakillari:

1. Q.Djurayev
2. S.Turayeva
3. M.Nurmetova
4. R.Raxmankulova

O'zbekiston davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashidan  
Jamoat shartnomasi

RO'YXATDAN O'TKAZILDI

279 son  
"06" noyabr 2025 yil

## MUNDARIJA

I. UMUMIY QOIDALAR.....	3
II. ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYAT .....	4
III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI .....	6
IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI.....	10
V. MEHNATGA HAQ TO'LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI.....	15
VI. MEHNAT INTIZOMI.....	18
VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI .....	19
VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIYENASI .....	20
IX. XODIMLARNI KASBGA TAYYORLASH. QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH .....	24
X. AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR .....	25
XI. YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR .....	25
XII. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING BA'ZI XUSUSIYATLARI.....	27
XIII. QO'SHIMCHA IJTIMOY SUG'URTA. IJTIMOY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR... 27	
XIV. MADANIY-MA'RIFIY, JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOG'LOMLASHTIRISH ISHLARI .....	31
XV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH.....	33
XVI. IJTIMOY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI .....	34
XVII. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH .....	36
XVIII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK .....	37
JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALAR RO'YXATI .....	38

## I. UMUMIY QOIDALAR

**1.1.** Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o'rinlarda "Shartnoma") davlat oliy ta'lim muassasasi Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti (keyingi o'rinlarda "Universitet")da ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjat hisoblanadi.

Quyidagilar shartnomaning taraffari deb hisoblanadi:

- Ish beruvchi – ustav asosida faoliyat yurituvchi universitet rektori timsolida;
- Xodimlar - kasaba uyushma qo'mitasi timsolida.

**1.2.** Shartnoma 2025-yil 10-dekabrdan kuchga kiradi va 2028-yil 9-dekabrgacha (uch yil muddatga) amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, shartnoma taraffar yangi shartnoma tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o'zgartirguncha, to'ldirguncha amalda bo'ladi.

**1.3.** Shartnoma Ish beruvchiga va Universitetning mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan barcha xodimlariga, shu jumladan, Shartnoma kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan hamda o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

Shartnomada nazarda tutilgan hollarda uning ayrim qoidalari quyidagilarga nisbatan ham tatbiq etiladi:

- xodimning oila a'zolariga;
- pensiyaga chiqishi munosabati bilan mehnat munosabatlari bekor qilingan shaxslarga;
- kasaba uyushmasi qo'mitasining shtatidagi xodimlariga;
- Universitetda mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatligining boshqa xil shikastlanishi tufayli zarar yetgan sobiq xodimlarga;

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

• kasaba uyushmasi a'zolariga (kasaba uyushmasi budjeti hisobidan beriladigan qo'shimcha imtiyozlar qismida).

**1.4.** Shartnomaga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish taraffarning o'zaro kelishuviga asosan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

**1.5.** Ish beruvchi barcha xodimlarni, shu jumladan, ishga yangi qabul qilingan xodimlarni Shartnoma, boshqa lokal hujjatlar bilan tanishtirish. Shartnoma mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkorligini (majlislar, konferensiyalar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq nashrlari va hokazolar orqali) ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

**1.6.** Ish beruvchi barcha erkak va ayol xodimlar, talabalar hamda boshqa guruhlar uchun teng imkoniyatlar taqdim etadi. Ushbu siyosat O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 02-sentabrda qabul qilingan O'RQ-562-sonli "Xotin qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonuniga muvofiq joriy etilgan bo'lib, har bir insonning jinsi asosida imkoniyatlari cheklanishi yoki kamsitilishiga yo'l qo'ymaydi. Barcha lavozim va ta'lim

imkoniyatlari, ish haqi, stipendiyalar, va o'qish imkoniyatlari gender tenglik tamoyillari asosida taqsimlanadi.

1.7. Ish beruvchi ish joyida diniy, etnik, jinsiy, yosh, irqiy, etnik mansublik va nogironlik asosida kamsitishga yo'l qo'ymaydi.

1.8. Ish beruvchi ish joyida zamonaviy qullik, odam savdosi va bolalar mehnatiga yo'l qo'yilmasligi uchun barcha oqilona choralarini ko'radi.

1.9. Ish beruvchi ishga qabul qilish jarayonida har bir nomzod uchun teng imkoniyatlar yaratadi. Universitet har bir nomzodni malakasi, bilim va ko'nikmalariga asosan baholaydi va biror bir huquqini cheklagan holda qaror qabul qilish ta'qiqlanadi.

1.10. Universitet barcha ishga jalb etilganlar, shuningdek, xorijiy xodimlar uchun ta'lim va rivojlanish imkoniyatlarini teng huquqlilik asosida taqdim etadi. Bunda autorsing asosida ishga jalb etilgan shaxslar asosiy xodimlar bilan bir xil imkoniyatlardan foydalana oladi.

1.11. Universitet barcha ishga jalb etilgan shaxslarga ularning xizmat ko'rsatish darajasi, malakasi va ish ko'rsatkichlariga muvofiq adolatli ish haqi va sharoitlarni kafolatlaydi.

## **II. ISHLAB CHIQARISH VA IQTISODIY FAOLIYAT**

2.1. Tarallar mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi xodimlar farovonligining negizi ekanligini e'tirof etadilar.

2.2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi "O'zbekiston-2030" strategiyasi to'g'risidagi PF-158-sonli Famoniga muvofiq Universitetni har tomonlama rivojlantirishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirilishiga har tomonlama ko'maklashish majburiyatini olgan holda tarallar:

- mehnat intizomini kuchaytirish;

- ish faoliyatini takomillashtirish hamda uning sifat va samaradorligini oshirish;

- energiya va resurslar sarfini pasaytirish, mehnat unumdorligini oshirish;

- mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar (kasaba uyushmalariga birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqi, bolalar mehnati va majburiy mehnatni taqiqlash, teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash, mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik prinsiplari)ga rioya etish xususida kelishib oldilar.

2.3. Universitet faoliyatini yaxshilash maqsadida ish beruvchi:

- Universitet muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga, mehnat madaniyati va intizomi ko'tarilishiga erishish, xodimlarning kasb mahoratini oshirish, tarif stavkalari va ishbay baholarning amaldagilariga nisbatan pasayishiga yo'l qo'ymaslik;

- ishlab chiqarish dasturini bajarish uchun mehnat jamoasini moddiy-texnik resurslar va moliyaviy mablag'lar bilan o'z vaqtida ta'minlab borish;

- mehnat unumdorligini yuksaltirish, ilg'or tajribani o'zlashtirish, fan va texnika yutuqlarini amaliyotga joriy etish uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish;

- Universitetning moliyaviy ahvoli va sarf-xarajatlari haqida mehnat jamoasini bir yilda kamida bir marta xabardor qilib borish;

- Universitetning o'zida, zarur hollarda esa ta'lim muassasalarida xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

- jamoa shartnomasini tuzishga, uning bajarilishi ustidan nazoratni yo'lga qo'yishga, shuningdek O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarida,

universitetning ta'xis hujjatlarida, jamoa kelishuvlarida hamda mazkur shartnomada nazarda tutilgan boshqa masalalarga oid ma'lumotlarni kasaba uyushmasi qo'mitasiga taqdim etib borish;

- 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 muzokara yo'li bilan hal etish;

- Universitetni boshqarishda xodimlarning amaldagi qonunlarga zid bo'lmagan shakllardagi ishtirokini ta'minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

- kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillarini Universitetning boshqaruv organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalar tarkibiga kiritish;

- Universitetning ish samaradorligi yuksalishiga, materiallar, energiya va boshqa resurslar iqtisod qilinishiga katta hissa qo'shayotgan xodimlarni rag'batlantirib borish;

- barcha bo'g'in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliksiz qo'yish;

- Universitet O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 21-dekabrda "Olam savdosiga qarshi kurashish va munosib mehnat tamoyillarini keng joriy etishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-210-son Farmoni va O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 349-sonli qaroriga to'liq rioya etish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

#### 2.4. Kasaba uyushmasi qo'mitasi:

- ijtimoiy-mehnat munosabatlari o'z masalalarni, shuningdek ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko'rish;

- Universitetning boshqaruv organlariga (Kuzatuv kengashi, Akademik kengash va h.k.) saylangan, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalari tarkibiga kiritilgan Kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillari Universitet hamda xodimlar manfaati yo'lida samarali faoliyat ko'rsatishini ta'minlash;

- kasaba uyushmalari faoliyatiga xos uslublar yordamida, shu jumladan, xodimlar o'rtasida mehnat musobaqalarini rivojlantirish, mehnat unumdorligini yuksaltirish, ish beruvchi bilan birgalikda ilg'orlarni rag'batlantirish tizimlarini o'rnatish orqali Universitetning barqaror faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashish;

- mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, Universitetni boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va Universitetning moliyaviy imkoniyatlarini e'tiborga olgan holda Shartnomaga qo'shimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarini to'liq va sifatli bajarishlariga ko'maklashuvchi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja hamda dasturlarini qabul qilish kabi masalalar yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish bo'yicha takliflarni ish beruvchiga kiritib borish;

- Elektr energiyasi va yoqilg'i-energetika resurslarini tejash bo'yicha eng yaxshi boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkiloti tarmoq ko'rik-tanlovi da ishtirok etish;

- tarmoq ko'rik-tanlovlarida ishtirok etish tashabbusi bilan chiqish;

- ish beruvchi tomonidan mehnat to'g'risidagi qonunlarga va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish majburiyatlarini o'z

zimmatisiga oladi.

#### 2.5. Xodimlar:

- o'z mehnat vazifalarini halol va og'ishmay bajarish, mehnat intizomiga rioya qilish. Ish beruvchining qonuniy farmoyishlari va buyruqlarini o'z vaqtida va sifatli ijro etish:

- ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirishga, ish sifati yaxshilanishiga, mehnat umumdorligi o'sishiga, resurslar iqtisod qilinishiga ko'maklashish, o'z hamkasblarining ish jarayonidagi ilg'or tajribasidan foydalanish:

- har yili O'zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli normativ-huquqiy hujjatiga yoki O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlariga binoan o'tkaziladigan maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida ixtiyoriy ishtirok etish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladilar.

### III. MEHNAT SHARTNOMASI, BANDLIK KAFOLATLARI

3.1. Xodim va Ish beruvchi o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ular tomonidan tuziladigan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

3.2. Qonunchilikda yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoxud Universitet ustavida belgilangan hollarda va tartibda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar mehnat shartnomasiga asosan quyidagilar natijasida yuzaga keladi:

- lavozimga saylanish yoki tegishli lavozimni egallash uchun tanlovdan o'tish;

- lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash;

- vakolatli davlat organlari tomonidan ishga yuborish;

- O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatiga bo'lgan huquqqa doir tasdiqnomalar berish;

- ota-onaning har ikkisinini yoki ota-onadan birining (ota-onaning o'rini bosuvchi shaxsning) roziligi;

- ish beruvchining zimmasiga mehnat shartnomasini tuzish majburiyatini yuklatish to'g'risidagi sud qarorini qabul qilish;

- shaxsiy mehnatdan foydalanish bilan bog'liq bo'lgan va fuqarolik-huquqiy xususiyatga ega shartnoma asosida yuzaga kelgan munosabatlarni sud tomonidan yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar deb e'tirof etish.

3.3. Ishga qabul qilingan shaxslar Kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishtiruv suhbatidan o'tkaziladi hamda ularga kasaba uyushmasi haqida ma'lumot beriladi. Agar xodim Kasaba uyushmasiga a'zo bo'lishni xohlasa, a'zolikka kirish to'g'risida yozma ariza olinadi.

3.4. Quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

- homilador ayol, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayol yoki uch yoshga to'lmagan bolani yolg'iz o'zi tarbiyalayotgan ota (vasiy);

- xaziraga qo'yiladigan ish o'rinlariga ishga joylashtirish uchun yuborilgan aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalaridan bo'lgan shaxslar;

- davlat grantlari asosida o'qigan va oliy ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran uch oy ichida yo'llanma bo'yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilari;

- tegishli ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran bir yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo'yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan

umumiy o'rtta, o'rtta maxsus, professional va oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilari:

- o'zi bilan oliy oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilayotgan xodimlar;
- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar;
- ishga qaytadan qabul qilingan taqdirda ish beruvchi ilgari qaysi xodimlar bilan mehnat shartnomasini alohida asoslar bo'yicha bekor qilgan bo'lsa, o'sha shaxslar;
- ishlab chiqarishda o'qitish shartnomasi bo'yicha ushbu ish beruvchida o'qishni o'tagan o'quvchilar.

Dastlabki sinov faqat xodimni ishga qabul qilish chog'ida belgilanishi mumkin. Xodim boshqa ishga o'tkazilayotganda va boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilganda dastlabki sinov belgilanishiga yo'l qo'yilmaydi.

3.5. Ish beruvchi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish, unga o'zgartirishlar kiritish ishlarini qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat majmuida o'z vaqtida ro'yxatdan o'tkazilishini ta'minlaydi.

3.6. Mutaxassisligiga, malakasiga, kasbiga va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar to'la-to'kis ish bilan ta'minlanadilar.

3.7. Mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida, shuningdek Shartnomada nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishini davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir. Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi kerak.

3.8. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish Universitetda mavjud bo'lsa, quyidagi hollarda ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak:

- qaysi tibbiy xulosaga muvofiq xodim sog'lig'ining holatiga ko'ra vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarini istisno etadigan ishga o'tkazishga muhtoj bo'lsa, o'sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

- qaysi tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayol vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'sirini istisno etadigan ishga o'tkazishga muhtoj bo'lsa, o'sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

- ikki yoshga to'lmagan bolasini parvarishlayotgan ota-onaning biri (vasiy) tomonidan avvalgi ishini bajarish mumkin emasligi;

- ushbu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday imkoniyat ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa hollarda.

Bunday o'tkazishning muddati tarallarning kelishuviga binoan belgilanadi.

3.9. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan boshqa ishga uning roziligisiz, ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazishga yo'l qo'yiladi.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun ishlab chiqarish zaruriyati deb O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 145-moddasi 2-qismida ko'rsatilgan hodisalardan tashqari yana quyidagi holatlarda bajarilishi lozim bo'lgan tezkor va kechiktirib bo'lmaydigan ishlar hisoblanishi mumkin:

- ishlab chiqarish hajmining kutilmagan darajada oshishi;
- boshqa tashkilot bilan outsorsing shartnomasini qayta tuzish davrida;
- davlat ehtiyoji uchun shoshilinch buyurtmalar bo'lganida.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni boshqa ishga o'tkazish davrlari bir kalendar yil davomida ko'pi bilan oltmish kalendar kundan oshishi mumkin emas.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrda xodimning mehnatiga haq to'lash bajarayotgan ishiga qarab, biroq avvalgi o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda amalga oshiriladi.

**3.10.** Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish faqatgina Kasaba uyushmasi qo'mitasining rozligini olib amalga oshiriladi (O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

**3.11.** Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasi Kasaba uyushmasi qo'mitasida O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo'mitasining 2023-yil 23-maydagi 9-5-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushmasi organlarida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi taqdimnomasini ko'rib chiqish tartibi" asosida ko'rib chiqiladi.

**3.12.** Xodim majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki o'tkazilgan tekshirishlar natijalari bo'yicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek karantinli va odam uchun xavfli bo'lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo'lgan taqdirda O'zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan o'tishni rad etgan taqdirda (sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma mavjud bo'lmasa) ish beruvchi uni ishga qo'ymaslikka haqli.

**3.13.** 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.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi ish beruvchining xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatilish haqidagi qarorini olti oygacha bo'lgan muddatga to'xtatib turish to'g'risidagi taklifni mahalliy davlat hokimiyati organlariga ko'rib chiqish uchun kiritish huquqiga ega.

**3.14.** Ish beruvchi xodimlar soni (shtatlar) qisqartirilishi munosabati bilan bo'shatib olinayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta o'qitish ishlarini tashkil etish majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

**3.15.** Xodimlar soni qisqartirilayotganda qisqartirish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan quyidagi choralar nazarda tutiladi:

- ishdan bo'shatib olingan xodimlarni ish bilan ta'minlash uchun birinchi navbatda o'zidagi vakant ish o'rinlariga taklif etish;
- o'rindoshlikni, vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini cheklash, bir necha kasbda ishlashni taqiqlash, fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha bajariladigan ishlarni jamoaning o'ziga berish;
- qisqartirish to'g'risidagi ogohlantirish amal qilayotgan davrda xodimning o'z xohishi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishini tomonlar kelishuviga binoan ogohlantirish muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya to'lash bilan amalga oshirish. Bunday holatda mehnat shartnomasini bekor qilish asosi o'zgarmaydi;
- bo'shatib olinayotgan xodimlarning malakasini o'zgartirish va boshqa kasbga o'rgatish uchun bandlikka ko'maklashish Markazi hamda "Ishga marhamat" monomarkazi bilan shartnoma tuzish va qayta o'qitish va qayta tayyorlash ishlarini amalga oshirish;

• xodimlar soni qisqartirilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to'g'risida ogohlantirish olgan xodimga ogohlantirish muddati davomida o'ziga qulay vaqtda boshqa ish qidirishi uchun haftada bir kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish.

**3.16.** Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan xodimlarning soni (shtati) o'zgaraganligi 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:

- qaramog'ida ikki yoki undan ortiq kishi bo'lgan xodimlarga;
- oilasida mustaqil ish haqi oluvchi boshqa xodimlar mavjud bo'lmagan shaxslarga;
- mazkur ish beruvchidagi uzoq muddatli ish stajiga ega bo'lgan xodimlarga;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oliy va o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlarida mehnat shartnomasiga ko'ra tegishli mutaxassislik bo'yicha o'z malakasini oshirayotgan xodimlarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlarini tamomlagan shaxslarga o'qishni tamomlaganidan keyin mutaxassisligi bo'yicha ishlash sharti bilan uch yil mobaynida:

- ushbu tashkilotda mehnatda mayib bo'lgan yoki kasb kasalligiga uchragan shaxslarga;

- nogironligi bo'lgan shaxslarga;
- 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlar bo'yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

- mehnatdagi yutuqlari uchun rag'batlantirishlarga ega bo'lgan va intizomiy jazolarga ega bo'lmagan xodimlarga;

- atom obyektlaridagi avariya oqibatida kelib chiqqan yuqori radiatsiyaviy nurlanish bilan bog'liq bo'lgan nurlanish kasalligiga va boshqa kasalliklarga yo'liqqan yoki shunday kasalliklarni boshidan kechirgan shaxslarga, atom obyektlaridagi avariya bilan bog'liqligi aniqlangan nogironligi bo'lgan shaxslarga, ushbu avariya va halokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishtirokchilariga, shuningdek mazkur obyektlardan evakuatsiya qilingan yoki ko'chirilgan hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga.

**3.17.** Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimlarga quyidagi hollarda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi.

- ish beruvchining tashabbusiga ko'ra, bundan shartnoma xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog'liq asoslar bo'yicha hamda bank sanatsiya qilinayotganligi sababli bekor qilinganligi mustasno;

- O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 168-moddasi birinchi qismining 1, 2, 6 (tashkilotni tugatish qismida) va 9-bandlarida nazarda tutilgan tarflarning xohish-irodasiga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra, bundan jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchi muomalaga layoqatsiz deb e'tirof etilgan hollar mustasno;

- Mehnat shartnomasi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 168-moddasi birinchi qismining 4 va 5-bandlariga muvofiq bekor qilinganda, bundan ishga qabul qilishning belgilangan qoidalari xodimning aybi bilan buzilgan (sudning muayyan lavozimlarni

egallash yoki muayyan faoliyat bilan shug'ullanish huquqidan mahrum etish to'g'risidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va boshqalar) yoxud xodimning harakatlari qonunchilikka muvofiq yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni davom ettirishga to'siqlik qiladigan holatlarning yuzaga kelishiga olib kelgan hollar mustasno:

- xodim yangi mehnat shartlarida ishini davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan;
- xodim tibbiy xulosaga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra o'ziga qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazishni rad etganligi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo'lmaganligi munosabati bilan;
- xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joydagi ishga ko'chishni rad etganligi munosabati bilan;
- xodim tashkilotning mulkdori almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, idoraviy taalluqliligi (bo'ysunuvi) o'zgaraganligi munosabati bilan ishini davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan.

**3.18.** Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori mazkur ish beruvchidagi ish stajiga bog'liq bo'ladi va u:

- uch yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan;
- uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yetmish besh foizidan;
- besh yildan o'n yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining yuz foizidan;
- o'n yildan o'n besh yilgacha ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;
- o'n besh yildan ortiq ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun — o'rtacha oylik ish haqining ikki yuz foizidan kam bo'lishi mumkin emas.

**3.19.** Kasaba uyushmasi qo'mitasi Universitetda bandlikni ta'minlash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni hal qilishda ishtirok etish huquqiga ega. (O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 27-moddasi).

**3.20.** Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda Universitet xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo'jaligidagi turli ishlarga, shuningdek gazeta va jumallarga majburiy obuna qilinishga jalb qilmaydi va bunday holatlarni oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

#### **IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI**

**4.1.** Universitetda xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi olti kunlik ish haftasida, haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

**4.2.** Universitetda ish haftasining quyidagi muddatlari qabul qilinadi:

- professor-o'qituvchilar tarkibidagi xodimlar uchun - 36 soat;
- normal mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar va rahbarlar uchun - 40 soat;

• I va II guruh nogironi bo'lgan xodimlar uchun - 36 soat;

• 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun - 36 soat.

**4.3.** Mehnat jarayonida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siriga duchor

bo'ladigan xodimlarga, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestasiyadan o'tkazish asosida, haftasiga 36 soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

**4.4.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodimga ishga qabul qilish chog'ida va keyinchalik to'liqsiz ish vaqti (to'liqsiz ish kuni (smena) va (yoki) to'liqsiz ish haftasi, shu jumladan ish kunini qismlarga bo'lgan holda) belgilanishi mumkin. To'liqsiz ish vaqti ham muddati cheklanmagan holda, mehnat shartnomasi taraflari kelishgan har qanday muddatga belgilanishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda Ish beruvchi xodimga to'liqsiz ish kuni belgilashi shart.

**4.5.** To'liqsiz ish vaqti shartlarida ishlaganda xodimning mehnatiga haq to'lash u ishlab bergan vaqtga mutanosib ravishda yoki u bajargan ishning hajmiga qarab amalga oshiriladi.

**4.6.** To'liqsiz ish vaqti shartlarida ishlash xodimlar uchun har yilgi asosiy mehnat ta'tili davomiyligining, mehnat stajini hisoblab chiqarishning va boshqa mehnat huquqlarining biror-bir cheklanishlariga sabab bo'lmaydi.

**4.7.** Barcha xodimlar uchun, agar belgilangan har kungi ish (smena) davomiyligining kamida yarmi tungi vaqtga to'g'ri kelsa, tungi vaqtdagi ishning davomiyligi bir soatga qisqartiriladi. Bunda ish haftasining davomiyligi tegishli ravishda qisqartiriladi va qisqartirilgan vaqt keyinchalik ishlab berilmaydi.

**4.8.** Mehnat sharoitlariga ko'ra zarur bo'lgan hollarda, shuningdek olti kunlik ish haftasidagi smenali ishlarda tungi vaqtdagi ishning davomiyligi kunduzgi vaqtdagi ishning davomiyligi bilan tenglashtiriladi.

**4.9.** Bajariladigan ishning o'ziga xos xususiyatlari sababli zarur bo'lgan ishlarda, shuningdek ish kuni (smena) davomida jadalligi bir xil bo'lmagan ishlar amalga oshirilganda ish kuni qismlarga bo'linishi mumkin. Agar ish kuni davomida xodim uchun ikki soatdan oshadigan tanaffus nazarda tutilgan bo'lsa, ish kuni qismlarga bo'lingan deb e'tirof etiladi.

**4.10.** Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar bo'limi qorovullarida ish vaqti (smena) muddati sutkasiga 12 soatdan oshmaydigan miqdorida belgilab qo'yiladi va ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinadi. Bunda ish vaqtining oylik balansiga rioya etiladi.

**4.11.** Yilning sovuq fasllarida ochiq joylarda yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda mehnat qiluvchilar uchun ish beruvchi tomonidan Universitetning ichki mehnat tartibi qoidalariga asosan maxsus tanaffuslardan foydalanish imkoniyati beriladi. Buning uchun ish bajariladigan joyda maxsus isitiladigan xona ajratiladi. Ushbu tanaffuslar haq to'lanadigan ish vaqtiga kiritiladi.

Bu tanaffuslar ishlangan har bir soatdan so'ng kamida 15 daqiqa davomiyligida beriladi.

Mazkur norma yilning issiq faslida ochiq joylarda yoki yopiq sovuq xonalarda mehnat qiluvchi xodimlarga ham (tashqi havo harorati 30 darajadan yuqori bo'lganda) qo'llaniladi.

**4.12.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan holatlardan tashqari xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

- kasaba uyushmalarining saylab qo'yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

- davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar

ishida ishtirok etish:

- kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta'lim, madaniy-ma'rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish:

- yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo'llanmalar olish:

- kasaba uyushmasining ustavida belgilab qo'yilgan (Qo'mita, Rayosat, Ijroiya qo'mita, Plenum yig'ilishlari, davra suhbatlari, seminarlar, konferensiyalar va boshqa) tadbirlarda ishtirok etish:

4.13. Xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslar berish kafolatlanadi.

4.14. Universitetda olti kunlik ish haftasi qo'llaniladi va umumiy dam olish yakshanba kuni hisoblanadi.

4.15. Universitetning keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysidir ishlarining shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarni bajarish zarur bo'lgan taqdirda xodimlarni dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etish ularning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi.

Umuman tashkilotning yoki uning alohida tarkibiy bo'linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan muayyan ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarning ro'yxati quyidagilarni o'z ichiga olgan:

- yuqori turuvchi tashkilotning, shuningdek davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining o'z vakolatlari doirasida bergan kechiktirib bo'lmaydigan topshiriqlarini bajarish:

- xalqaro konferensiyalarda ishtirok etish (zaruratga qarab);

- Universitetda bo'lib o'tadigan turli tadbirlar.

4.16. Ta'til uchun haq to'lash ta'til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kundan kechiktirmay amalga oshiriladi.

4.17. Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi

Bunda, ushbu bandning birinchi qismida nazarda tutilgan yillik qo'shimcha mehnat ta'tillari huquqini beruvchi bir tashkilot yoki tarmoqdagi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi yoki boshqa tarmoqdagi ish staji kiradi.

4.18. Universitet xodimlariga beriladigan asosiy va qo'shimcha ta'til kunlari muddatlari 2-ilovaga muvofiq belgilanadi.

4.19. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida nazarda tutilgan vaqt davrlaridan tashqari, yillik asosiy ta'til huquqini beruvchi ish stajiga va bir tashkilot yoki tarmoqdagi har yilgi asosiy mehnat ta'tilini va bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik ish staji uchun qo'shimcha ta'til olish huquqini beruvchi ish staji jumlasiga quyidagilar kiradi:

- ish yili davomida ikki haftadan 3 oygacha davom etgan ish haqi saqlanmaydigan ta'til vaqti:

- ilgari vaqtincha boshqa ish beruvchiga bir kalendar yildan kam muddatga xizmat safariga yuborilgan xodim bilan mehnat shartnomasi tiklanganda, agar unga vaqtincha boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilgan tashkilotda ta'til berilmagan bo'lsa;

- ushbu Shartnomaga muvofiq taqdim etilgan ijtimoiy ta'tillar vaqti.

4.20. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida nazarda tutilgan

xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda. olti oy o'tguniga qadar xodimning xohishiga ko'ra quyidagilarga har yilgi mehnat ta'tili beriladi:

- ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;
- betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;
- turmush o'rtog'ining mehnat ta'tili bilan bir vaqtda;
- Universitetga ish beruvchining taklifiga binoan ishga joylashtirilgan shaxslarga.

**4.21.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda xodimning xohishiga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili quyidagilarga ularga qulay bo'lgan vaqtda berilishi kerak:

- ayollarga — homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin;
- bolani parvarishlash ta'tilidan foydalanayotgan xodimga ushbu ta'tildan oldin yoki

keyin:

• o'n to'rt yoshga to'lmagan bir yoki undan ortiq nafar bolani (o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani) tarbiyalayotgan shaxslarga (yolg'iz ota-onaga. shu jumladan beva ayollarga, beva erkaklarga, nikohdan ajralganlarga, muddatli harbiy xizmatdagi harbiy xizmatchilarning xotinlariga, ota-onaning o'rmini bosuvchi shaxslarga):

- I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga;

• 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo'yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

- o'n sakkiz yoshdan kichik bo'lgan shaxslarga;

• ishdan ajralmagan holda ta'lim tashkilotlarida o'qiyotganlarga, agar ular o'zining har yilgi mehnat ta'tilini imtihonlar, sinovlar (zachyotlar) topshirish, bitiruv malakaviy ishlarini, magistrlik dissertatsiyalarini, kurs, laboratoriya ishlarini va boshqa o'quv ishlarini bajarish vaqtiga to'g'ri olinishi xohlasa;

• "O'zbekiston Respublikasi faxriy donori" ko'krak nishoni bilan taqdirlangan shaxslarga;

**4.22.** Taraflar professor-o'qituvchilar manfaatlarini ko'zlab, har yilgi mehnat ta'tilini qismlarga bo'lib berishga kelishdilar. Bunda ularga ta'tilning kamida 8 kalendar kuni talabalarning qishki ta'tili davrida beriladi. Mehnat ta'tilining qolgan qismi yozgi ta'til davrida beriladi. Mehnat ta'tilini qismlarga bo'lib berish Universitetda faoliyat yuritayotgan professor-o'qituvchilarga nisbatan tadbiq etiladi.

**4.23.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta'tilini boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega:

- vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;
- homiladorlik va tug'ish ta'tilining muddati boshlanganda;
- har yilgi mehnat ta'tili o'quv ta'tiliga to'g'ri kelib qolganda;
- davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotganda, agar qonunchilikda bunday majburiyatlarni bajarish uchun ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo'lsa.

**4.24.** Mehnat shartnomasini bekor qilish chog'ida (bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) uchun bekor qilingan hollar mustasno) foydalanilmagan har yilgi mehnat ta'tillari keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida berilishi lozim.

**4.25.** Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qolinadigan ijtimoiy ta'tillar berish haqidagi iltimosini qanoatlantirishni o'z zimmasiga oladi:

- yaqin qarindoshi vafot etganda – 3 kun;
- xodim yoki farzandlarining to'y marosimini o'tkazishda – 3 kun;
- farzand tug'ilishi munosabati bilan uning otasiga – 5 kun;
- koronavirus infeksiyasidan emlangan kuni – 1 kun;
- respublikamizning tarixiy obidalari, yodgorliklari, qadamjolariga ziyoratga va sayohatlarga yuborilganda – 1 kun;

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

**4.26.** Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berilishi mumkin, bunday ta'tilning kalendar yil davomidagi eng ko'p davomiyligi 15 kalendar kunga tengdir.

Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berish va uning davomiyligi to'g'risidagi masala har bir muayyan holda mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra hal etiladi. Xodimning unga bunday ta'til berilishiga roziligi ish beruvchiga yozma ariza berish orqali bildiriladi.

**4.27.** Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko'ra unga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berishi shart:

- pandemiya bilan bog'liq karantin cheklavlari amal qilayotgan davrda;
- mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda;
- avariya holatini bartaraf etish uchun xonadonida ta'mirlash ishlari olib borilishi munosabati bilan.

**4.28.** Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lganida qisman saqlanadigan ish haqining miqdori uning o'rtacha ish haqining 50 foizidan kam bo'lmasligi kerak. Har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradigan ish stajiga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til vaqti qo'shiladi.

Bunda, xodimning saqlanib qoladigan ish haqi miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lishi mumkin emas. Agar xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lgan davrida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori oshirilgan bo'lsa, ushbu oshirilishni hisobga olgan holda xodimga tegishli ish haqi miqdori qayta hisob-kitob qilinishi kerak.

**4.29.** 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 choralarini 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.

**4.30.** O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasida ko'rsatilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan ish haqi saqlanmagan ta'til har yili 14 kalendar kungacha quyidagi hollarda beriladi:

- 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo'yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga – har yili o'n to'rt kalendar kungacha;

- I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga — har yili 14 kalendar kungacha;
- ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani haqiqatda parvarishlayotgan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;
- o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq nafar bolani yoki o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsga) — har yili 14 kalendar kungacha;
- 30 yoshgacha bo'lgan yosh oilalar a'zolariga— har yili 14 kalendar kungacha;
- ishlayotgan pensionerlarga— har yili 14 kalendar kungacha;
- mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda— har yili 14 kalendar kungacha;
- ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga— har yili 14 kalendar kungacha.

## **V. MEHNATGA HAQ TO'LASH, MEHNATNI NORMALASHTIRISH, KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI**

5.1. Universitetda mehnatga haq to'lashning tarifli tizimlaridan foydalaniladi.

5.2. Mehnatga haq to'lashning tarif tizimi qo'llanilganda ish haqi Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasi bo'yicha o'rnatilgan tartibda to'lanadi.

Barcha xodimlar bir xil yoki unga tenglashtirilgan ish uchun teng ish haqi olish huquqiga ega. Jinsi, yoshi, irqi, etnik va ijtimoiy kelib chiqishi, nogironligi, dini, siyosiy e'tiqodi va boshqa shaxsiy xususiyatlari ish haqi miqdoriga ta'sir qilmay kerak.

Agar xodimlar, ularning ish haqlari kamaytirilgan yoki noto'g'ri belgilangan deb hisoblasalar, Kasaba uyushmasi Yakka mehnat nizolari komissiyasiga shikoyat qilish huquqiga egadirlar. Shu bilan birga, murojaat qisman qanoatlantirilgan yoki qanoatlantirilmagan hollarda qayta ko'rib chiqish bo'yicha ariza yo'llash (apellyatsiya) huquqiga egadirlar.

5.3. O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida qaror qabul qilinsa Universitetning tarif setkasi ham qayta ko'rib chiqilishi lozim.

5.4. Universitetda eng past lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi (tarif ko'effitsienti – kamida 1.000) bo'yicha tarifikasiya qilinishi ta'minlanadi.

5.5. Universitet bo'yicha o'rtacha ish haqi O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 1,5 baravaridan kam bo'lmagan miqdorga yetkaziladi. Bunda xodim ish haqining asosiy (bazaviy) qismi miqdori 50 foizdan kam bo'lmaydi.

5.6. Ish haqini to'lash muddatlari:

- oyning birinchi yarmi uchun - joriy oyning 15 sanasida;
- oyning ikkinchi yarmi uchun - keyingi oyning 5 sanasida.

Haq to'lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to'g'ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to'lanadi.

Har bir xodim tegishli davrda unga to'lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingani pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek to'lanadigan umumiy pul summasi to'g'risida yozma shaklda xabardor qilinadi.

5.7. Xodimning yozma roziligi bilan ish haqi uning plastik kartochkasiga o'tkazib beriladi.

5.8. Ish vaqtidan tashqari ishning bir kundagi birinchi ikki soati uchun kamida bir yarim hissa miqdorida, ikki soatdan ortiq qismi uchun kamida ikki hissa miqdorida (mehnat sharoitlari noqulay bo'lgan ishlarda — har bir soati uchun kamida ikki hissa miqdorida) haq to'lanadi.

Xodimning xohishiga ko'ra ish vaqtidan tashqari ish uchun oshirilgan haq to'lash o'rniga ish vaqtidan tashqari ishlab berilgan vaqtning davomiyligiga muvofiq keladigan qo'shimcha dam olish vaqtini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Bunday holda ish vaqtidan tashqari ish uchun bir hissa miqdorida haq to'lanadi, dam olish vaqti uchun esa haq to'lanmaydi.

5.9. Dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi.

Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilinishi mumkin. Dam olish kunidagi yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish boshqa dam olish kunini berish bilan kompensatsiya qilingan taqdirda, bunday ish uchun haq to'lash kamida bir hissa miqdorida amalga oshiriladi, dam olish kuni uchun esa haq to'lanmaydi.

5.10. Mehnat normalarini joriy etish, almashtirish va qayta ko'rib chiqish Ish beruvchi tomonidan Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi. Mehnat normalarining joriy etilishi, almashtirilishi va qayta ko'rib chiqilishi to'g'risida xodim ular joriy etiladigan, almashtiriladigan, qayta ko'rib chiqiladigan kundan kamida ikki oy oldin ogohlantirilgan bo'lishi kerak.

5.11. Vaqtinchalik normalarning amal qilish muddati Ish beruvchi tomonidan Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda uzaytirilishi mumkin.

5.12. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 280, 281, 286-moddalarining tegishli qismlarida nazarda tutilgan kafolatlari to'lovlar, kafolatlari qo'shimcha to'lovlar, kompensatsiya to'lovlardan tashqari jamoa kelishuvlari va mazkur Shartnoma bilan belgilangan boshqa kafolatlari to'lovlar, kafolatlari qo'shimcha to'lovlar, kompensatsiya to'lovlari ham to'lashi shart.

5.13. Ish beruvchi quyidagi kafolatlari qo'shimcha to'lovlarni amalga oshirishi shart:

- ish beruvchiga va xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra bekor turib qolish chog'ida bunday bekor turib qolish davom etgan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan, tarif stavkasining (maoshning) kamida uchdan ikki qismini to'lashi;

- ish beruvchiga va xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra xodim tomonidan mehnat normalari, mehnat (lavozim) majburiyatlari bajarilmaganda xodimning amalda ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (maoshning) kamida uchdan ikki qismini saqlab qolishi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 281-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatlari qo'shimcha to'lovlardan tashqari ish beruvchi xodimlarga ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatlari qo'shimcha to'lovlarni amalga oshirishi shart.

5.14. Xizmat safariga yuborilgan taqdirda ish beruvchi xodimga quyidagilarni qoplashi shart:

- yo'lkira xarajatlari;

- turar joy ijarasi xarajatlari;
- doimiy yashash joyidan tashqarida yashash bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlar (sutkalik);

- xodim tomonidan ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.

Bunda:

- yo'l hujjatlari mavjud bo'lmaganda xizmat safari yo'lkirasiga haq to'lash har bir kilometrga bazaviy hisoblash miqdorining kamida 0.15 foizi miqdorida amalga oshiriladi.

- kundalik xarajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdorining 0.30 barobaridan kam bo'lmagan miqdorda belgilanadi;

- mehmonxona xarajatlarining bir kunlik qoplash miqdori bazaviy hisoblash miqdorining 2 barobaridan oshmasligi lozim;

- turar joyda yashaganligi bo'yicha xarajatlarni tasdiqlovchi hujjatlar mavjud bo'lmagan hollarda har bir sutka uchun belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 20 foizi miqdorida qoplanadi.

5.15. O'zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun to'lanadigan kompensatsiyalar (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2015-yil 19-noyabrda 2730-son bilan ro'yxatga olingan O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirining 2015-yil 19-oktabrdagi 92-son buyrug'i bilan tasdiqlangan) "Davlat organlari va tashkilotlari xodimlari O'zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag'lar berish tartibi to'g'risidagi nizom"ga binoan amalga oshiriladi.

5.16. Mehnatni tashkil etishning progressiv shakllarini qo'llash, ish sifatini oshirish, kasb mahoratini yuksaltirish ishlaridan jamoaning va alohida xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda boshqa turdagi ustama haqlarni o'rnatishi mumkin (masalan, yuqori kasb mahorati uchun, ko'p yillik uzluksiz xizmatlari uchun, mehnatdagi yuqori yutuqlari uchun, bajarayotgan ishining murakkabligi uchun yoki alohida muhim ishlar uchun).

5.17. Ish beruvchining yo'llanmasi bilan kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish va stajirovkadan o'tishga yuborilgan xodimlarga yashash joyidan tashqarida yashaganlik uchun kompensatsiya (sutkalik) to'lovi belgilanadi.

5.18. Xodimlarni mukofotlash Universitetning 2020-yil 28-dekabrda 421-k sonli buyrug'iga asosan tasdiqlangan "JIDU professor-o'qituvchilar tarkibi hamda ma'muriy-boshqaruv, o'quv-uslubiy, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlarini budjet va budjetdan tashqari mablag'lar hisobidan moddiy rag'batlantirish tartibi to'g'risida"gi Nizom asosida amalga oshiriladi.

5.19. Xodimlarga bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun qo'shimcha haq to'lash miqdori mehnat shartnomasida tomonlarining kelishuvi bo'yicha belgilanadi, lekin qo'shib berilayotgan lavozimdagi maosh (tarif stavkasi)ning 50 % dan ko'p bo'lmastligi kerak. (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-son qarori bilan tasdiqlangan "O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risidagi nizom" qoidalari bajariladi).

5.20. Tegishli kasblardagi xodimlarga ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koefitsientlari o'rnatiladi (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil

6-sentabrdagi 743-sonli qarori bilan tasdiqlanganidan kam bo'lmagan miqdordlarda).

5.21. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda tegishli Nizomga binoan yil yakunlari bo'yicha mukofot to'laydi.

5.22. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 24-dekabrdagi 1030-sonli qaroriga asosan ilmiy darajasi va ilmiy unvoni bo'lgan xodimlar lavozim maoshiga har oyda belgilangan tartibda qo'shimcha haq to'lanadi:

- fan nomzodi yoki falsafa doktori (PhD) (yoki xorijiy mamlakatlarda ularga tenglashtirilgan darajalar) ilmiy darajasiga ega xodimlar uchun — lavozim maoshining 30 foizigacha;

- fan doktori (Doctor of Science) (yoki xorijiy mamlakatlarda unga tenglashtirilgan daraja) ilmiy darajasiga ega xodimlar uchun — lavozim maoshining 60 foizigacha.

5.23. Xalqaro mehnat tashkilotining "Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to'lash to'g'risida"gi 100-sonli Konvensiyasiga binoan erkaklar va ayollar tomonidan turli sharoitlarda, turli ko'nikma va malaka bilan, turli ko'rinishdagi, javobgarligi bir-biriga bog'liq bo'lmagan, lekin bir xil qiymatga ega bo'lgan ishlar teng miqdorda rag'batlantiriladi.

5.24. Avtotransport haydovchilari mehnatiga haq to'lash O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2019-yil 23-yanvarda 3130-son bilan ro'yxatdan o'tkazilgan "Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to'lashning umumiy shartlari to'g'risidagi nizom"ga muvofiq amalga oshiriladi.

5.25. Ish beruvchi o'zining moddiy holatidan kelib chiqib Universitet xodimlarini O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida belgilangan bayram kunlari uchun moddiy rag'batlantirib boradi. Ish beruvchi har bir xodimga beriladigan moddiy rag'batlantirishning miqdorini mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga nisbatan belgilaydi.

5.26. Ish beruvchi barcha xodimlarning mehnat va lavozim vazifalariga muvofiq adolatli va teng ish haqi belgilanishini ta'minlash maqsadida:

- belgilangan mezonlarda nomuvofiqliklar aniqlansa, ish haqini qayta ko'rib chiqish va uni nomuvofiqlikni bartaraf etish choralarini ko'rish;

- qayta ko'rib chiqish bo'yicha berilgan ariza va murojaatlarni (apellyatsiya) 3 kun muddat ichida ko'rib chiqish;

- O'zbekiston Respublikasi hududida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori va boshqa to'lovlar bo'yicha qonun hujjatlari talablariga rioya etish majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

## VI. MEHNAT INTIZOMI

6.1. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy bo'linmalar to'g'risidagi nizomlar, mansab yo'riqnomalari, odob-axloq qoidalari, Universitet Ustavi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan ta'minlanishini va nazorat qilinishini taraffar o'z zimmasiga oladilar.

Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar bilan xodimlarni tanishtirish Ish beruvchining majburiyati hisoblanadi. Intizom qoidalari bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarining buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo'llanilishi mumkin emas.

6.2. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi:

- xodimlarni ishdagi muvaffaqiyatlari uchun tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etishni;

• xodimlarni mehnatdagi yutuqlari uchun hamda yubiley sanalarida (50, 55, 60, 65, 70 yoshga to'lganda) pul mukofotlari bilan, tashakkur e'lon qilish bilan, qimmatbaho sovg'alar bilan, sayohatlarga yuborish bilan;

• O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasining sanatoriy-proflaktoriysiga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi hududida hamda chet elda joylashgan sanatoriylar va dam olish uylariga yo'llanmalar taqdim etish yo'li bilan rag'batlantirishi mumkin.

6.3. Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodimlar tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o'z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko'maklashib boradi.

6.4. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalariga, o'rnatilgan mehnat rejimiga, mehnat intizomiga va dress-kodga rioya qilishlari shart.

## VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

7.1. Mehnat shartnomasi tarallarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o'rmini qonunchilikda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir. Bunda, Ish beruvchining xodim oldidagi shartnomaviy javobgarligi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam bo'lmasligi, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan yuqori bo'lmasligi kerak.

7.2. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 320-moddasida nazarda tutilgan hollarga qo'shimcha ravishda yana quyidagi hollarda Xodimga to'liq olinmagan ish haqini qoplashi shart:

• kafolatlari to'lovlar va qo'shimcha to'lovlar, kompensatsiya tarzidagi qo'shimcha to'lovlar va ustama to'lovlar, rag'batlantirish tarzidagi qo'shimcha to'lovlar va ustama to'lovlar hamda mukofotlardan qonunga xilof ravishda to'liq yoki qisman mahrum qilinish;

• faoliyatning eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI)ni noqonuniy ravishda kamaytirilishi.

7.3. 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 kamida 1 (bir yillik) ish haqidan kam bo'lmasligi kerak.

7.4. 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 kamida 6 (olti) baravaridan kam bo'lmasligi kerak.

7.5. 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'laqatda hisob-kitob qilingan kuni 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 kompensatsiya) bilan birga to'lashi shart.

Xodimga to'lanishi lozim bo'lgan pulli kompensatsiyaning miqdori O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalash stavkasining kamida 10 foizi miqdorida belgilanadi.

Mazkur pulli kompensatsiyani to'lash majburiyati ish beruvchining oylik ish haqini yoki xodimga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlarni to'lashning kechiktirilishida aybi

bor-yo'qligidan qat'i nazar yuzaga keladi.

7.6. 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.

7.7. To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati 6-ildavada keltirilgan.

## VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIYENASI

### 8.1. Ish beruvchining majburiyatlari:

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha har yilgi mablag'lar Universitetning yillik xarajatlar smetasiga kiritiladi. Ushbu mablag'lar maxsus kiyim, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari, gigiena vositalari uchun sarflanadi.

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

8.2. Mehnat muhofazasi bo'yicha bitim tuziladi (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog'lomlashtirish chora-tadbirlari rejasini va sarf-xarajatlar smetasiga kiritadi) va jamoa shartnomasiga ilova qilinadi (1-ilova).

8.3. Mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo'lgan mablag'larni qonunchilikda, Shartnomada, shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa holda nomativ hujjatlarda belgilanadigan miqdordagi xodimlarni chiqimdor qilmagan holda ajratadi. Shu bilan bir qatorda, alohida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha fondni tashkil qiladi hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi.

8.4. Xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta'minlashi shart. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar qonunchilik hujjatlarida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalariga oid texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarda belgilanadi. Har bir ish joyiga moslab mehnat sharoiti bo'yicha me'yoriy talablarni ishlab chiqish majburiyatini zimmasiga oladi.

8.5. Xodimlarning mehnat sharoiti shuningdek, mehnat jarayoni o'zgarishi, mehnat sharoitiga bo'lgan talablarning ortishi (o'zgarishi) munosabati bilan, xodimlar hayoti va sog'lig'ini muhofaza qilish va ularning doimiy mehnat qobiliyatlarini saqlab qolish maqsadida, belgilangan mehnat sharoitlariga muntazam ravishda zarur o'zgartirishlar kiritib boradi.

8.6. Har bir xodimni ish joyidagi mehnat sharoitlariga qo'yiladigan me'yoriy talablar shuningdek, bu sharoitlarning haqiqiy ahvoli, xususan, ishlab chiqarish muhiti, mehnat va dam olish tartiblari, imtiyozlar va kompensatsiya to'lovlari, shaxsiy va jamoaviy himoya vositalariga bo'lgan talablarga qanday amal qilinayotganligi to'g'risida xabardor qilib boriladi.

8.7. Xodimlarning soni ellik nafar va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda yo'l harakati xavfsizligi xizmati ham tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Shuningdek, mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshirilishini tashkil etishi mumkin.

**8.8.** O'tgan yildagi ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasalliklari holatini yilning birinchi fevraligacha tahlil qilib chiqadi, mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda sanitariya-sog'lomlashtirish tadbirlarining bajarilishiga yakun yasaydi.

**8.9.** Mehnat muhofazasi xonalari uchun jihozlar, ishlarni avtomatlashtiruvchi texnika vositalari, mehnat muhofazasi burchaklari, o'qitish uchun zarur bo'lgan texnik vositalar, o'quv-ko'rgazmali qurollar, targ'ibot-tashviqot vositalari, plakatlari va boshqa anjomlarni sotib oladi hamda ularning doimiy saqlanishini ta'minlaydi.

**8.10.** Universitetni kuz-qish mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog'liq barcha tadbirlarni har yili 25-avgust (1 oktabr)gacha bajarilishini ta'minlaydi hamda sanitariya-maishiy binolarining uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlanishini ta'minlaydi.

**8.11.** Xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan sug'urta qiladi, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazadi hamda xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini ularni chiqimdor qilmagan holda tashkil qiladi (3-ilova).

**8.12.** Mehnat sharoiti noqulay, zararli va (yoki) xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarda, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarni gigiena vositalari bilan bepul ta'minlash huquqini beradigan kasb va lavozimlar ro'yxatini tuzadi va 4-ilovaga muvofiq berilishini ta'minlaydi.

**8.13.** Xodimlarni belgilangan muddatlarda o'rnatilgan normalar bo'yicha sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan sho'r suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan bepul ta'minlaydi (bepul ta'minlash huquqini beradigan ishlarda ishlovchi xodimlar ro'yxati jamoa shartnomasining ilovasida belgilanadi). Xodimlarning shaxsiy va jamoaviy himoya vositalari mehnatni muhofaza qilishga doir talablarga mos kelishi hamda muvofiqlik sertifikatiga ega bo'lishi shart (5-ilova).

**8.14.** Tashkilot hududini hamisha saranjom-sarishta holda saqlash, yurish, o'tish yo'laklarini va joylarini talab etiladigan oraliq o'lchamlari aniq belgilangan bo'lishi hamda ularga qat'iy amal qilinishi Universitetning ichki transportidan foydalanishda ularning xavfsizligini ta'minlash choralarini ko'radi.

**8.15.** Mansabdor shaxslar va injener-texnik xodimlar tomonidan mehnat muhofazasi, texnologik intizom qoidalari talabiga, rejali-ogohlantiruvchi ta'mirlash ishlari, ventilyasiya va aspirasiya jihozlarning uzluksiz ishlash jadvallariga qat'iy amal qilinishini ta'minlaydi. Mehnat xavfsizligini ta'minlash nuqtai nazaridan asbob-uskunalarining tegishli joylari, issiq yoki sovuq suv, bug' va gaz quvurlarining o'z vaqtida me'yoriy hujjatlar talablarida belgilangan ranglarga bo'yalishini ta'minlaydi.

**8.16.** Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqdan o'tishini, o'qitishni, qayta tayyorlashni, malakasini oshirishni va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etadi. Mehnat muhofazasi bo'yicha har bir kasb va ish turi bo'yicha ishlab chiqilgan yo'riqnomalarga asosan o'z vaqtida xodimlarni yo'l-yo'riqdan o'tkazilishini ta'minlaydi va doimiy nazorat qiladi. Ishga yangi kirayotgan barcha xodimlar, boshqa ishga o'tkazilayotgan shuningdek, qayta ishga olingan xodimlar uchun ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riq berishni amalga oshirishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullari hamda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam ko'rsatishga oid o'quvni tashkil etishi shart.

**8.17.** Mehnat muhofazasi bo'yicha saylangan vakillarning o'qishini ular saylangandan so'ng bir oy ichida kasaba uyushma qo'mitasi ishtirokida tashkil qiladi.

**8.18.** Mehnat muhofazasi 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. Mehnat sharoitlarini yaxshilash borasida jonbozlik ko'rsatgan vakillarni ma'naviy va moddiy jihatdan rag'batlantiradi xamda har chorak yakuniga ko'ra mukofotlaydi.

**8.19.** Binolar, inshootlar, asbob-uskunalaridan foydalanishda, texnologik jarayonlarni amalga oshirishda, shuningdek xom ashyo va materiallarni ishlab chiqarishda qo'llashda, ishlarni bajarish va xizmatlar ko'rsatishda xodimlarning xavfsizligini ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

**8.20.** Xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zarar to'lanishi ko'zda tutilgan miqdorda nafaqa va zarar to'lovlarini olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga to'lanishi lozim bo'lgan oyma-oy to'lovlarni to'lanishini o'z vaqtida ta'minlaydi.

**8.21.** Xodim ishlab chiqarishga bog'liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo'qotganda belgilangan tartibda va miqdorda oylik ish haqi to'lovni amalga oshiradi.

**8.22.** Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlarning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi, shuningdek kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi hamda hisobga olinishini ta'minlaydi.

Fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha ishlar bajaruvchi (xizmatlar ko'rsatuvchi) shaxslarga nisbatan ham ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar hamda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi, kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi va hisobga olinishini ta'minlaydi.

**8.23.** Mehnatni muhofaza qilish normativ talablariga muvofiq bo'lgan mehnat xavfsizligini va shart-sharoitlarini shuningdek, mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini yaratishi va uning ishlashini ta'minlaydi.

**8.24.** Tegishli kasaba uyushmasi organlarining, xodimlar tomonidan saylangan boshqa vakillarning mehnat to'g'risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning aniqlangan qoidabuzarliklari haqidagi ko'rsatmalari hamda taqdimnomalarini o'z vaqtida ko'rib chiqishi, aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish bo'yicha ko'rilgan choralar va ularning ijrosi to'g'risida mazkur organlar hamda vakillarga xabar qiladi.

**8.25.** Xodimning hayotiga xavf soluvchi hollarda karantin choralarini amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilganda "Covid-19 pandemiyasi davrida cheklash tadbirlarini qo'llanishi sharoitida davlat organlari va boshqa tashkilotlar, shuningdek tadbirkorlik sub'ektlarining faoliyatini tashkil qilish to'g'risidagi vaqtinchalik sanitariya qoida va me'yorlarining texnikaviy shartlari" (0372-20-son SanQvaM) bajarilishini ta'minlaydi.

**8.26.** Kasaba uyushmalari mehnat xavfsizligi va gigienasi sohasida xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

Kasaba uyushmalari, shuningdek xodimlarning o'zi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etgan shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

- 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 majburiyatlarini bajarilishini nazorat qilish;

- ishlab chiqarish ob'ektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etish, tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi majlislarida ishtirok etish;

- mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;

- 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 zararining o'rni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog'lig'i va mehnatni 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.

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

- tashkilotning 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;

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

Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat xavfsizligi va gigienasiga ko'maklashish asoslari to'g'risidagi 187-sonli Konvensiyasi talablariga rioya etadi.

## **IX. XODIMLARNI KASBGA TAYYORLASH, QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH**

**9.1.** Xodim majburiy va 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.

Qayta tayyorlash yoki malaka oshirish kurslarida mashg'ulotlar dam olish kunlarida o'tkaziladigan hollarda, ushbu kurslar tugagandan so'ng boshqa dam olish kuni berilmaydi, xodim aynan dam olish kunlarida ushbu kurslarga yuborilgan hollar bundan mustasno.

Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish shakllari, talab qilinadigan kasblar va mutaxassisliklar ro'yxati ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

**9.2.** Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o'tish chog'ida xodimlar ta'lim tashkilotida belgilangan qoidalarga rioya etishi, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish natijalarini ish beruvchiga taqdim etishi shart.

Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o'tish chog'ida xodimlarning zimmasida O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda, mazkur Shartnomada va mehnat shartnomasida belgilangan boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin.

**9.3.** Ta'lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo'yicha ishidan ajralmagan holda o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilgan kafolatlar ta'minlanadi.

## **X. AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR**

**10.1.** Uch yoshga to'lmagan bolaning Universitetda ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) haftasiga 35 soatlik ish vaqti davomiyligi belgilanadi.

**10.2.** Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarning bola 3 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.

**10.3.** 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 daqiqadan 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.

Yaqinda ona (yoki ota) bo'lgan talaba, xodim va professor-o'qituvchilarning ta'lim va mehnat faoliyatini uzluksiz davom ettirish imkoniyatini ta'minlash maqsadida ish beruvchi universitet hududida bolalarga qarash markazini tashkil etishi va undan bepul foydalanish imkoniyatini yaratib beradi. Mazkur markaz ona (yoki ota) bo'lgan talaba, xodim va professor-o'qituvchilarga farzandlari uchun xavfsiz va qulay muhitni ta'minlash orqali ularning ta'lim jarayoni va mehnat faoliyatida to'laqonli ishtirok etish huquqini kafolatlaydi.

**10.4.** Ish beruvchining majburiyatlari:

- ish o'rnini 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;

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

**10.5.** 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 Universitetning 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.

## **XI. YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR**

**11.1.** Universitet 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 choralar tadbirlar Dasturi ijrosini ta'minlashda faol ishtirok etish;

• yosh mutaxassislar kengashini tuzish, yosh ishchilar va mutaxassislar o'rtasida kasb mahorati bo'yicha tanlovlar o'tkazish;

• Universitetning o'zida, zarur hollarda esa ta'lim muassasalari va o'quv kurslarida yosh xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

• 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.

**11.2.** Qonunchilikka binoan mazkur Shartnoma maqsadlari uchun O'zbekiston Respublikasining O'RQ-406-sonli Qonuni asosida "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida"gi Qonuni bilan belgilangan "yoshlar", "yosh oila", "yosh mutaxassis" tushunchalaridan foydalaniladi.

#### **11.3.** Ish beruvchining majburiyatlari:

• 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 qo'shimcha imtiyozlar berish, ularni sog'lomlashtirish;

• professional ta'lim muassasalarida yosh mutaxassislarni tayyorlash, ularni Universitetga jalb etish borasida aniq maqsadga yo'naltirilgan ish olib borish;

• yosh xodimlar va yosh oilalar uchun banklar tomonidan beriladigan uzoq muddatli kreditlarni olishda kafillik qilish;

• Universitetning iste'dodli yosh kadrlarini zarur yo'nalishlar bo'yicha xorijiy oliy o'quv yurtlarida o'qitish, o'quv-kontrakt to'lovlarini ish haqi hisobidan yoki Universitet hisobidan qoplash.

#### **11.4.** Kasaba uyushmasi qo'mitasining majburiyatlari:

• 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 (faxriy yorliq, tashakkurnoma, ular to'g'risida gazetalarda rag'batlantiruvchi maqolalar chop etish) va moddiy rag'batlantirish;

• ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo'nimligini ta'minlash bo'yicha ish olib borish;

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

• Universitetda yosh xodimlar o'rtasida madaniy-ma'rifiy, ma'naviy hamda jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini keng miqyosda amalga oshirish orqali ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarini, jumladan, ertangi kunga ishonchning so'nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg'otish:

• "Yoshlar minbari", "Erkin fikr" uslublarining qo'llanilishini joriy etish va unda, yosh xodimlar o'z fikrlarini erkin ifoda etgan holda (ish sharoiti, jamoadagi muhit, jamoa ishiga samara keltiradigan g'oya, rahbar kadrlarning nojo'ya hatti-harakatlari, ularning kamsitilishi va h.k. yuzasidan) to'g'ridan-to'g'ri yoki anonim bildirishnomalarni shaffof qutilarga yozma tarzda berib turish ishlarini tashkil etish.

## **XII. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING BA'ZI XUSUSIYATLARI**

**12.1.** Nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida ular o'zi uchun qonunchilikda belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan foydalanadi.

**12.2.** O'rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatiga haq to'lash shakllari va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha haq, ustamalar, rag'batlantiruvchi to'lovlar to'lash mazkur ish o'zi uchun asosiy ish bo'lgan xodimlarga belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

**12.3.** Agar stasionar ish joyida xodim bajarayotgan ishning o'ziga xos xususiyati uni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 454-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha vaqtincha masofadan turib ishlashga o'tishini yoki o'tkazilishini amalga oshirish imkonini bermasa va unga to'liq bo'lmagan ish vaqtini o'rnatish imkoni bo'lmasa, mazkur xodim o'z mehnat vazifalarini bajarmayotgan vaqt ish beruvchiga va xodimga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra bekor turib qolish deb hisoblanadi hamda bu vaqt uchun tarif stavkasi (maosh)ning kamida uchdan ikki qismi miqdorida haq to'lanadi.

**12.4.** Masofadan turib ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasi bo'yicha o'z majburiyatlarini bajarishi uchun masofadan turib ishlovchi xodimlarni zarur uskunalar, dasturiy-texnik vositalar, axborotni himoya qilish vositalari va boshqa vositalar bilan ta'minlash tartibi hamda muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar haqidagi hisobotlarni topshirish tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan ularga tegishli bo'lgan yoki ijaraga olingan uskunalar, tashkiliy texnika, dasturiy-texnik vositalar, aloqa vositalari, axborotni himoya qilish vositalaridan hamda boshqa vositalardan foydalanlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to'lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog'liq boshqa xarajatlarning o'rini qoplash tartibi Masofadan turib ishlash to'g'risidagi Nizom bilan tartibga solinadi.

**12.5.** Masofadan turib ishlovchi xodimning har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligi kamida 21 kalendar kun miqdorida o'rnatiladi.

## **XIII. QO'SHIMCHA IJTIMOYIY SUG'URTA, IJTIMOYIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR**

**13.1.** 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.

**13.2.** Ish beruvchi vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik nafaqasi ish tajining davomiyligidan qat'i nazar, o'rtacha ish haqining 100 foizi miqdorida quyidagilarga

to'lanadi:

- baynalminal jangchilarga;
- qaramog'ida 16 yoshga (o'quvchilar 18 yoshga) yetmagan uch yoki undan ortiq bolalari bo'lgan xodimlarga;
- Chernobil AESdagi avariya oqibatlarini tugatishda qatnashgan xodimlarga;
- Chernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuatsiya qilingan va ko'chirilgan, qon hosil qiluvchi organlar kasalliklari (o'tkir leykoz), qalqonsimon bez (adenoma, rak) va xavfli o'smalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga;
- mehnatda mayiblanish va kasb kasalligi natijasida vaqtinchalik mehnatga layoqatsiz bo'lgan xodimlarga;

• pandemiya, texnologiya, tabiiy va ekologik tushdagi favqulodda vaziyatlar yuzaga kelgan hollarda, ushbu favqulodda vaziyatlarga sababchi bo'lgan infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan va 14 yoshgacha bo'lgan bolasini parvarish qilayotgan ota-onalarga (ularning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar).

Ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, yangidan paydo bo'ladigan xatarli o'simtlar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, OITS, moxov (lepra) kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo'yicha hisobda turgan xodimlarga umumiy ish stajining davomiyligiga bog'liq ravishda vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik nafaqasi quyidagi miqdorlarda to'lanadi:

- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga o'rtacha oylik ish haqining 80 foizi miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga o'rtacha oylik ish haqining 60 foizi miqdorida.

Boshqa qolgan xodimlarga vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik nafaqasi quyidagi miqdorlarda to'lanadi:

- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga yetmagan chin (sag'ir) yetimlarga o'rtacha oylik ish haqining 80 foizi miqdorida;
- umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga o'rtacha oylik ish haqining 60 foizi miqdorida.

13.3. Ish beruvchi xodimlarni yilida kamida bir marta epidemiyaga xavfli mavjud bo'lgan kasalliklardan Universitet hisobidan emlab borish majburiyatini o'z zimmasiga oladi (bu kabi emlash tibbiy sabablarga ko'ra mumkin bo'lmagan xodimlar bundan mustasno).

13.4. Xodimning otasi yoki onasi, yaqin qarindoshi vafot etganda ish beruvchi unga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 3 baravari miqdorida moddiy yordam ko'rsatadi yoki shu summa doirasida dafn marosimi xizmatlarini ko'rsatuvchi firma bilan tuzilgan shartnoma asosida pul o'tkazish yo'li bilan yoki korporativ karta orqali to'lab beradi.

13.5. Xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra vafot etganda Universitet mablag'lari hisobidan uning oilasiga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 5 baravaridan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam ko'rsatiladi.

**13.6.** Har yili kuz mavsumida Ish beruvchi Universitetning xodimlariga qishloq xo'jaligi mahsulotlarini xarid qilish uchun O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 3 baravariga teng keladigan moddiy yordam to'lanishini ta'minlaydi.

**13.7.** Universitetda 5-yil va undan ko'p yil ishlagan xodim yoshga doir (yoki nogironlik sababli) pensiyaga chiqayotganda unga lavozim maoshi (o'rtacha ish haqi)ning 1 baravari miqdorida moddiy yordam to'lanadi va qimmatbaho sovg'a topshiriladi. (Bunda, xodimning pensiyaga chiqish vaqti yoshga doir pensiya yoshiga yetganida yoki undan keyin bo'lishining ahamiyati yo'q).

**13.8.** 11-noyabr "Kasaba uyushmalari kuni" bayrami munosabati bilan barcha kasaba uyushmasi a'zolari Kasaba uyushmasi mablag'lari hisobidan taqdirlanadi (rag'batlantiriladi).

**13.9.** O'sib kelayotgan yosh avlodga g'amxo'rlik ko'rsatish maqsadida taraffar quyidagi majburiyatlarni oladilar:

- har yili xodimlar farzandlari uchun yangi yil sovg'alarining Universitet hisobidan topshirilishini tashkil etish;

- xodimlar farzandlarining bolalar sog'lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta'minlash;

- xodimlarga bolalar sog'lomlashtirish oromgohlari yo'llanmalari narxini, 16 yoshga to'lmagan nogiron farzandi bor xodimlarga esa dam olish uylari, sanatoriylar, profilaktoriylar yo'llanmalari uchun to'lovni Kasaba uyushmasi hisobidan to'lab berish;

- Taraffar Universitet turar joylarini saqlab turishga, ularda yashash uchun ijtimoiy-maishiy sharoitlarni yaxshilashga, yashovchilar orasida madaniy-ommaviy, ma'naviyat-ma'rifat ishlarini olib borishga Universitet hisobidan mablag' hamda zarur ashyolar ajratish majburiyatini oladilar.

**13.10.** Xodimlarning ish haqidan O'zbekiston Respublikasi oliy o'quv yurtlarida ta'lim olishi uchun (o'zining o'qishi yoki yigirma olti yoshga to'lmagan farzandlarining o'qishi uchun) yo'naltiriladigan summalarga soliq solinmasligi bo'yicha yaratilgan imtiyozdan foydalanishi Ish beruvchi tomonidan ta'minlanadi.

**13.11.** Ish beruvchi Universitetning moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, ishlovchi ota-onalarning farzandi tarbiyasiga bo'lgan mas'uliyatini oshirish maqsadida farzandlari xalqaro fan olimpiadalari g'oliblari, sport bo'yicha Respublika va jahon chempionlari bo'lgan xodimlarni moddiy rag'batlantiradi.

**13.12.** Shartnoma maqsadlarida har bir oila a'zosiga to'g'ri keladigan bir oylik o'rtacha daromad O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan minimal iste'mol xarajatlari qiymatining 3 baravaridan oshmagan oilalar – kam ta'minlangan oilalar deb hisoblanadi.

**13.13.** Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi "Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiy tarmoqlariga salbiy ta'sirini yumshatish bo'yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5969-sonli Farmoni ijrosini ta'minlash maqsadida quyidagilarni o'z zimmasiga oladi:

- karantinga oid choralar amal qilishi davrida Ish beruvchi xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazadi;

• masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o'tish huquqidan birinchi navbatda homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan shaxslar va surunkali kasalliklarga chalingan xodimlar foydalanadi;

• xodimning xohishiga ko'ra va Ish beruvchining roziligi bilan xodim vaqtinchalik uyda ishlashi uchun uy mehnati shartotiga o'tkazilishi mumkin;

• uyda ishlash tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq xodimning yashash joyi bo'yicha yoki unga yoxud uning oila a'zolariga tegishli bo'lgan boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo'yicha xizmatlar ko'rsatish bo'yicha amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

**13.14. Masofaviy ishga o'tkazish yuzasidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritiladigan o'zgartirishlarda O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan shartlar bilan bir qatorda quyidagilar ko'rsatiladi:**

• Ish beruvchi va xodim o'rtasida elektron hujjat almashinuvi bo'yicha o'zaro aloqalar tartibi:

• xodimning mehnat majburiyatlarini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish tartibi, agar tomonlar tarafidan xodimga tegishli jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish to'g'risidagi kelishuv mavjud bo'lsa;

• Ish beruvchi bilan doimiy aloqalarini ta'minlash maqsadida xodimni aloqa vositalari bilan ta'minlash, shu jumladan Internet tarmog'idan foydalanish;

• Ish beruvchi tomonidan xodimga berilgan jihozlar va texnikalarning xodimning aybi bilan buzilganda, yetkazilgan zararni xodim tomonidan Ish beruvchiga qoplab berish bilan bog'liq shartlar:

• xodim o'z mehnat vazifalarini bajarish uchun shaxsiy jihozlar va/yoki texnika vositalaridan, shuningdek aloqa vositalari, shu jumladan Internet tarmog'idan foydalanigan taqdirda xarajatlarni qoplash tartibi va shartlari;

• xodim va Ish beruvchining zaruriy mehnat muhofazasi va mehnat sharoitlariga amal qilish bo'yicha majburiyatlari;

• xodimni ishlab chiqarish zaruriyati tug'ilganda doimiy ish joyiga o'tkazish shartlari.

• Ish beruvchi pandemiya vaqtida quyidagilarni kafolatlaydi:

• Xodim pandemiya vaqtida koronavirus infeksiyasi bilan kasallanganda, Ish beruvchi unga Kasaba uyushmasi qo'mitasining tavsiyasiga ko'ra O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 3 (uch) barabari miqdorida moddiy yordam ko'rsatadi.

• pandemiya davrida koronavirus bilan kasallangan xodimlarning davolanishiga ketadigan xarajatlar Universitet mablag'lari hisobidan qoplanadi;

• pandemiya sharoitida xodimning oila a'zolaridan kasallanib, davolanayotganlarga Ish beruvchi tomonidan unga kasaba uyushmasi qo'mitasining tavsiyasiga ko'ra O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 2 (ikki) baravari miqdorida bir martalik moddiy yordam ko'rsatiladi;

• pandemiya munosabati bilan kasallik yuqtirgan xodimlarning sog'lig'iga shikast yetkazilganligi yoki ularning og'ir ahvolda tushishi va sog'lig'i tiklanmaganligi munosabati bilan Ish beruvchi Universitetning moliyaviy ahvolidan kelib chiqib, moliyaviy jihatdan qo'llab-quvvatlaydi;

• Ish beruvchi yuqumli virus kasalligiga chalingan xodimlarga moddiy yordam ko'rsatishi, ularning davolanishi va dori-darmonlarning xarajati (shu jumladan, xodimning bolalari kasal bo'lsa) uchun to'lovni amalga oshirishi mumkin;

• koronavirus bilan og'rib tuzalgan xodimlarni Universitet hisobidan 6 oydan keyin bepul tibbiy ko'rikdan o'tkazadi;

• xodimlarni ish faoliyatlarini bilan bog'liq turli yuqumli kasalliklarga chalinishlari mumkin bo'lgan holatlar haqida ogohlantiruvchi ma'lumotlar bilan ta'minlaydi, standart, tarqatma materiallarni chop ettiradi;

• Universitet xodimlari o'rtasida koronavirus infeksiyasi tarqalishini oldini olish maqsadida Ish beruvchi xodimlarni ish joylarida antesiptik va zarur sanitariya-gigienik vositalar, niqoblar bilan ta'minlashni, kasallik uchun test tahlillarini topshirishni, yuqumli kasalliklarga qarshi vaksina bilan emlashni, shuningdek ish joylarini, oshxonani, yuvinish xonasini, hojatxonani, Universitetga tegishli yotoqxonalarni, ishchilarni tashuvchi transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini Universitet hisobidan amalga oshiradi.

13.16. Pandemiya davrida kasallanib vafot etgan xodimlarning oilasiga moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib Ish beruvchi yoki Kasaba uyushmasi qo'mitasi mablag'lari hisobidan moddiy yordam ajratiladi.

13.17. Hukumat yoki Maxsus komissiya tomonidan karantin e'lon qilinganda xodimga qisman haq to'langan holda Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuv orqali belgilangan muddatga ta'til taqdim etiladi. Bunda xodimga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 3 baravaridan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lanadi.

13.18. Koronavirus pandemiyasi davrida xodimning asosiy mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajini hisoblashda ish haqi saqlanmagan ta'tilda bo'lgan davr ham inobatga olinadi.

#### **XIV. MADANIY-MA'RIFIY, JISMONIY TARBIIYA VA SPORT-SOG'LOMLASHTIRISH ISHLARI**

##### **14.1. Ish beruvchi:**

• Kasaba uyushmasi qo'mitasiga o'z balansida turgan yoki o'zi ijaraga olgan binolar, xonalar, inshootlar va boshqa ob'ektlarni, shuningdek dam olishni tashkil etish, mehnatkashlar va ularning oila a'zolari bilan madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sog'lomlashtirish ishlarini olib borish uchun zarur bo'lgan maskanlarni, bolalar oromgohlari va boshqa sog'lomlashtirish oromgohlarini bepul foydalanish uchun berish;

• Har oyda mehnatga haq to'lash jamg'armasining 1 (bir) foizi miqdoridagi mablag'ni madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya-sport tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadimiyotlarga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga chiptalar va istirohat bog'lariga taklifnomalar xarid qilish, moddiy yordam ko'rsatish, rag'batlantirish, Kasaba uyushmasi qo'mitasining shartdagi xodimlariga qo'shimcha haq to'lash va boshqa maqsadlar uchun Kasaba uyushmasi qo'mitasi hisob raqamiga o'tkazish majburiyatini oladi. (O'zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to'g'risida»gi Qonunining 18-moddasi).

14.2. Madaniy-ma'rifiy ishlarni yaxshilash uchun taraffar quyidagilarni o'z zimmasiga oladilar:

• "Ma'naviyat va ma'rifat" xonasini tashkil etib, uni O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va Respublika ma'naviyat va ma'rifat markazi tavsiyalari asosida jihozlash.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari. Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlar, stend va texnik vositalar bilan ta'minlash:

- "Kitobxon" burchaklarini tashkil etish va "Eng yaxshi kitobxon" ko'rik-tanlovini o'tkazish;

- Davlat dasturlarini bajarish doirasida taniqli fan, adabiyot va san'at arboblari, adabiyotshunoslar, ishlab chiqarish ilg'orlarini jalb etgan holda mehnatkashlar va yoshlar o'rtasida, turli mavzularda mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar tashkil etish;

- Universitet balansidagi kutubxona va axborot-resurs markazlari, madaniyat uylari va saroylari faoliyatini Universitet hisobidan yanada rivojlantirish, ularni saqlab turish, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash ishlarini o'tkazish, jihozlarini yangilash, ularda ishlovchi xodimlar oylik maoshlarini moliyalashtirish. Kutubxona va axborot-resurs markazlarini yangi adabiyotlar bilan to'ldirish, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarni jalb etgan holda, milliy g'oya va ma'naviy-ma'rifiy dunyoqarashni o'stirish borasida tadbirlar o'tkazish;

- xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida badiiy havaskorlikni yanada rivojlantirishga har taraflama yordam ko'rsatish, ularning bo'sh vaqtlarini sernazmun o'tkazish, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;

- umumxalq va kasb bayramlarini, xususan "Kasaba uyushmalari kuni"ni nishonlash, bayram munosabati bilan kasb mahorati, sport va badiiy havaskorlik bo'yicha musobaqa, tanlov hamda tadbirlar uyushtirish;

- bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdagi islohotlarning mazmun-mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini mehnatkashlarga atroflicha tushuntirish maqsadida har oyda "Ma'rifat soatlari"ni o'tkazib borish.

**14.3. "O'zbekiston bo'ylab sayohat qil!" dasturi doirasida Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi bilan birgalikda quyidagilarni o'z zimmasiga oladi:**

- respublikaning tarixiy shaharlariga va o'z hududlaridagi diqqatga sazovor joylarga sayohatlarini uyushtirish maqsadida xodimlar uchun yiliga bir marotaba mahalliy sayohatga chiqish imkonini yaratish;

- sayohat xarajatlarining bir qismini budjetdan tashqari jamg'armalari mablag'lari va qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan qoplab berish;

- rag'batlantirish sifatida Universitetning budjetdan 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;

- «Ichki turizm oyligi», «Ichki turizm haftaligi» hamda «Ichki turizm kunlari», «Oilaviy sayohat ta'tili»ni tashkil etish va o'tkazish;

- 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.

**14.4. O'zbekiston Respublikasining "Jismoniy tarbiya va sport to'g'risida"gi Qonuniga binoan xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida sog'lom turmush tarzini targ'ibot qilish maqsadida taraflar quyidagilarni o'z zimmasiga oladilar:**

- jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanish uchun yetarli moddiy va boshqa sharoitlar yaratib berish (maxsus sport xonalarini ajratish) hamda mehnat jamoasida "xodimlar gimnastikasi" va "sport daqiqalari"ni joriy etish;

- texnologiya, ishlab chiqarish va ish sharoitlaridan kelib chiqib, xodimlarga "xodimlar gimnastikasi" mashqlarini bajarishi uchun hamda ish vaqtiga kiritiladigan "sport daqiqalari" uchun maxsus tanaffuslarni belgilash;

- sog'lom tumsh tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga "Sport targ'ibotchisi" qo'shimcha vazifasini yuklash va uning bazaviy lavozim maoshiga 10 foiz miqdorida ustama belgilashni yo'lga qo'yish;

- ish vaqtdan so'ng tanlangan kunlarda rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlari (yugurish, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennis, suzish va boshqalar) bilan shug'ullanishini tashkil qilish;

- jamoat tashkilotlari va jamg'armalarni jalb etgan holda, xodimlarni ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to'garaklariga jalb etish hamda ular o'rtasida spartakiadalar va sport turlari bo'yicha musobaqalar uyushtirish;

- Universitet balansida bo'lgan sport inshootlari, stadionlar, va maydonchalarning, bolalar sog'lomlashtirish oromgohlari, sog'lomlashtirish muassasalarining faoliyatini Universitet mablag'lari hisobidan yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash, sport inventarlari va jihozlarni yangilash;

- Universitetda oyning bir kunini "Sport – salomatlik kuni" deb e'lon qilish va ish beruvchi bilan hamkorlikda xodimlarni sport bilan shug'ullanishlari uchun sharoitlar yaratish bo'yicha choralar belgilash, jismoniy tarbiya jamoalarini tuzish va ularning ishini jonlantirish;

- xodimlarni sport anjomlari bilan ta'minlash, ularni sport tadbirlariga keng jalb etish;

- O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasining "Jismoniy tarbiya va sport-sog'lomlashtirish boshqarmasi" unitar korxonasi bilan aloqalarni mustahkamlash.

## XV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

**15.1.** Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tan olgan holda, mazkur Shartnomaning bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarning oldini olish choralari ko'rishni o'z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o'zaro ishonch va hurmat bilan, O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi asosida hal etiladi.

**15.2.** Universitet va uning tarkibiy bo'linmalarida yakka tartibdagi mehnat nizolari ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan tayinlangan 4 (to'rt) nafar a'zodan tenglik asosida tashkil topgan har tarafdan 4 (to'rt) nafardan va mazkur Shartnomaning amal qilish muddatiga tuziladigan Mehnat nizolari bo'yicha komissiya tomonidan ko'rib chiqiladi.

**15.3.** Mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning faoliyati va ish yuritish tartibi qonun hujjatlari, ish beruvchi va Kasaba uyushmasi hamkorligida ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boriladi (Ilova-7).

**15.4.** Jamoaviy mehnat nizolari O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartibda hal etiladi.

**15.5.** Kamsitish yuzasidan kelib tushadigan murojaat va shikoyatlarni Kasaba uyushmasi Yakka mehnat nizolari komissiyasi tomonidan adolatli va shaffof tarzda

ko'rib chiqiladi. Murojaatlarni ko'rib chiqish O'zbekiston Respublikasining "Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to'g'risida"gi O'RQ-445-son Qonuniga muvofiq tartibga solinadi.

## **XVI. IJTIMOYIY SHERIKLIK, KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI**

**16.1.** Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi o'zaro munosabatlarda ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o'zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillariga hamda O'zbekiston Respublikasining Konstitusiyasi, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni va boshqa qonun hujjatlariga amal qiladilar.

**16.2.** Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar hamda Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga har tomonlama ko'maklashadi.

**16.3.** 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).

**16.4.** Ish beruvchi Universitetda xodimlarning yagona vakillik organi sifatida Kasaba uyushmasi qo'mitasini tan oladi.

**16.5.** Ish beruvchi:

- xodimlarning yozma arizalari asosida ish haqidan 1 foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a'zolik badallari Universitet buxgalteriyasi orqali ushlab qolinishini va pul o'tkazish yo'li bilan o'z vaqtida va to'liq miqdorda kasaba uyushma tashkilotining hisob raqamiga (maxsus raqamiga) o'tkazilishini;

- a'zolik badallari bir oy muddatdan ortiq vaqt mobaynida o'tkazilmagan taqdirda, aybdor mansabdor shaxsга nisbatan intizomiy chora ko'rilishini kafolatlaydi.

**16.6.** O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2012-yil 15-martda 2342-raqam bilan ro'yxatga olingan "Xo'jalik yurituvchi subyektlarning bank hisob varaqlaridan pul mablag'larini hisobdan chiqarish tartibi to'g'risidagi yo'riqnomaga" binoan Universitet 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.

**16.7.** Ish beruvchi:

- jamoa shartnomasiga kimgan ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy masalalar bo'yicha qarorlar qabul qilishdan avval Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan oldindan kelishib olish;

- Kasaba uyushmasi qo'mitasi talab qilganda unga mehnat hamda Universitetning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq masalalar yuzasidan ma'lumotlar taqdim etish;

- Kasaba uyushmasi qo'mitasining ustavida belgilangan faoliyatini amalga oshirish uchun uni alohida xona, transport, tashkiliy texnika, aloqa va Internetga ulanish vositalari, kanselyariya mollari bilan bepul ta'minlash;

•kasaba uyushmasi tashkiloti ishida faol ishtirok etib kelayotgan Kasaba uyushmasi qo'mitasi. qo'mitaning komissiyalari a'zolarini moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda rag'batlantirib borish majburiyatini oladi.

#### 16.8. Kasaba uyushmasi qo'mitasi:

•Universitet ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish dasturlarining bajarilishiga ko'maklashish. bu borada xodimlar tashabbusi va ijodiyotini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish;

•qo'llanilayotgan mehnatga haq to'lash tizimlari, 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;

•mehnat to'g'risidagi qonunlar ijrosini nazorat qilish. xodimlar huquqiy savodxonligini yuksaltirishga ko'maklashish;

•kasaba uyushmasi a'zolarining mehnat qilish huquqini himoya qilish;

•ish joylaridagi mavjud kanchiliklarning o'z vaqtida bartaraf etilishiga erishish hamda ish joylarini mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq holatga keltirish borasida ish beruvchi tomonidan tegishli choralar ko'rilishini talab qilish;

•xodimlar va ularning oila a'zolarini dam oldirish va sog'lomlashtirish maqsadida O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tomonidan tasdiqlangan me'yorlar doirasida xodimlarni arizalariga ko'ra tegishli sog'lomlashtirish maskanlariga yo'llanmalar bilan ta'minlash;

•Universitetdagi mehnat va maishiy sharoitlar ahvoli bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

•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;

•turli tanlovlar, sport musobaqalari g'oliblarini taqdirlash uchun rag'batlantiruvchi sovg'alar va mukofotlar ta'sis etish;

•kasaba uyushmalari Federatsiyasining "Ishonch", "Ishonch-Doveric" gazetalari ga obunani ta'minlash vazifalarini o'z zimmasiga oladi.

16.9. 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 tashkilotda yoki xodimning roziligi bilan boshqa tashkilotda avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berish majburiyatini oladi.

16.10. JIDU kasaba uyushmasi budjeti mablag'idan kelib chiqqan holda, asosiy ishidan ozod etilmagan holda faoliyat yuritayotgan Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi va g'aznachisi (buxgalteri)ga respublikada o'rnatilgan mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining I (bir) baravari miqdorida har oylik ish haqi to'lanadi. Shuningdek, kasaba uyushmasi raisi hamda faol qo'mita a'zolariga jamoatchilik ishlarini olib borayotganligi uchun Universitet hisobidan bir yilda mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 3 (uch) baravari miqdorida moddiy yordam beriladi.

16.11. Xalqaro mehnat tashkilotining "Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida"gi 135-son Konvenciyasiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur Shartnoma maqsadlarida mehnatkashlar vakillari deb e'tirof etiladi:

- saylab qo'yiladigan kasaba uyushmasi organlari a'zolari;
- mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar;
- mehnat nizolari komissiyasi a'zolari.

16.12. 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.

16.13. Ish beruvchi asosiy ishidan ozod qilinmagan xodimlar vakillarining yuqori kasaba uyushmasi tashkilotlari tomonidan tashkil etilayotgan o'quvlar, madaniy-ma'rifiy va sport yo'nalishidagi tadbirlarda ishtirok etishlari bilan bog'liq qisqa muddatli (1 haftagacha) xizmat safari xarajatlarini (borish va kelish, sutkalik xarajatlar, mehmonxonada yashash va h.k.) Universitet hisobidan qoplash majburiyatini oladi.

16.14. 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, O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunida hamda Xalqaro mehnat tashkilotining "Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida"gi 135-Konvenciyasida nazarda tutilgan cheklolarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

16.15. Universitetda Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-sonli Konvenciyasi talablariga og'ishmay rioya etiladi. Ayollar va xorijiy xodimlar uchun kasaba uyushmalarini tashkil qilishga qarshilik qilinmaydi.

16.16. Universitet xodimlari uchun O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni mazmunini yoritish bo'yicha o'quv tadbirlari o'tkazib boriladi.

## **XVII. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH**

17.1. 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).

17.2. Tarallar mazkur Shartnoma bajarilishini tekshirib borish, Universitetda ijtimoiy-mehnat munosaballarini tartibga solish, jamoa muzokaralarini 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 tuzadilar va unga ko'maklashib borishni o'z zimmalariga oladilar.

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

17.3. Taraflar yilda ikki marotaba mazkur Shartnoma bajarilishi yuzasidan tekshiruv o'tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)da muhokama qilishni o'z zimmalariga oladilar. Bunda, jamoa shartnomasi bajarilishining yil yakunlari hisobot yilidan keyingi yilning 1 apreldan kechiktirmay ko'rib chiqiladi.

17.4. Taraflar Bosh, tarmoq, hududiy jamoa kelishuvlarni tan olib, ularni bajarish majburiyatini o'z zimmalariga oladilar. Bosharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o'zgartishlar kiritilsa, Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi 10 kun muddat ichida mazkur Shartnomaga tegishli o'zgartish va qo'shimchalar kiritish bo'yicha muzokaralar olib boradi.

17.5. Taraflar shuni e'tirof etadilarki, ularning mazkur Shartnomada aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan Shartnomaning barcha shartlari va majburiyatlari so'zsiz bajarilgan taqdirdagina ro'yogga chiqishi mumkin.

17.6. Kasaba uyushmasi qo'mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma'qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)dan oldin uning loyihasini jamoatchilik ekspertizasidan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadi.

17.7. Mazkur Shartnoma imzolanganidan so'ng, taraflar uni ro'yxatdan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadilar.

17.8. Mazkur Shartnoma imzolanganidan so'ng, tomonlar uning bajarilishi bo'yicha tadbirlar rejasini, mas'ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

17.9. Shartnoma imzolangan kundan bir oydan kechiktirilmagan muddatda broshyura ko'rinishida 3 nusxada chiqariladi. Shartnomaning bir nusxasi xodimlar uchun ko'rinarli joyga osib qo'yiladi, shuningdek xodimlar Shartnoma matni va ilovalari bilan Universitetning xodimlar bo'limida, mehnat muhofazasi, moliya va yuridik bo'limlarida hamda Kasaba uyushmasi qo'mitasida tanishishlari mumkin.

17.10. Shartnomaning amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o'zgartish va qo'shimchalar qo'shimcha kelishuv ko'rinishida bo'lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtiriladi va mazkur Shartnomaning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

17.11. Shartnomaning ilovalari uning ajralmas qismi bo'lib hisoblanadi.

## **XVIII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK**

18.1. 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).

18.2. Shartnoma majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo'lgan mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida hamda mazkur Shartnomada belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

## JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALAR RO'YXATI

1. Universitet va kasaba uyushma qo'mitasi o'rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bitimi
2. Universitet xodimlariga beriladigan asosiy va qo'shimcha ta'til kunlari muddatlari.
3. Dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi tashkil qilinadigan kasblar va lavozimlar ro'yxati.
4. Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasblar va lavozimlar ro'yxati.
5. Maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasb va lavozimlar ro'yxati.
6. To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati.
7. Yakka mehnat nizolari komissiyalari faoliyatini tashkil etish yuzasidan nizom.

**Universitet va kasaba uyushma qo'mitasi o'rtasida tuzilgan  
 mehnatni muhofaza qilish bo'yicha**

**BITIMI**

(Jamoa shartnomasi muddatida, har yil uchun)

<b>T/r.</b>	<b>Tadbirlar mazmuni</b>	<b>Bajariladigan ish narxi (ming so'm)</b>	<b>Tadbirning bajarilish muddati (har yili)</b>	<b>Tadbirning bajarilishiga ma'sul shaxs</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) tibbiy ko'rikdan o'tkazish	Belgilangan preyskurant asosida	Uch yilda bir marta	Shifokor
2.	Maxsus ish sharoitida mehnat qilayotgan ishchi-xodimlarni maxsus kiyim-bosh, oyoq kiyim, boshqa xil individual himoya vositalari bilan ta'minlash	Universitet imkoniyatlari va bozor narxidan kelib chiqib to'lanadi	Yilda bir marta	Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar guruhi boshlig'i
3.	Ishchi-xodimlarni gigiena vositalari bilan ta'minlash	Universitet imkoniyatlari va bozor narxidan kelib chiqib to'lanadi	Har bir oyda	Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar guruhi boshlig'i

**Universitet xodimlariga beriladigan asosiy va  
qo'shimcha ta'til kunlari muddatlari**

<b>№</b>	<b>Lavozimlar kategoriyalari</b>	<b>Asosiy ta'til muddatlari (kalendar kuni)</b>	<b>Qo'shimcha ta'til muddatlari</b>	<b>Jami ta'til muddatlari</b>
1.	Rektor, prorektorlar, ilmiy kengash kotibi, ofis va markazlar hamda bo'linmalar rahbarlari, fakultet dekanlari va uning o'rinbosarlari, kurs koordinatorlari	27	6	33
2.	Psixolog	42	6	48
3.	Ma'muriy-boshqaruv xodimlari	21	6	27
4.	O'quv-yordamchi xodimlar	21	6	27
5.	Texnik xodimlar va xizmat ko'rsatuvchi xodimlar	21	3	24
6.	Professor-o'qituvchilar	56	0	56

**Dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy  
(mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi  
tashkil qilinadigan kasblar va lavozimlar ro'yxati**

<b>№</b>	<b>Kasb, lavozimlar nomi</b>	<b>Tibbiy ko'rikdan o'tkazilish muddati</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.	Professor o'qituvchilar va ta'lim jarayoniga bevosita aloqador xodimlar	Bir yilda bir marta
2.	Boshqa xodimlar	Bir yilda bir marta
3.	Pensiya yoshidagi xodimlar	Bir yilda bir marta
4.	Haydovchilar	Bir yilda bir marta
5.	Farroshlar	Bir yilda bir marta

**Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar  
bo'yicha kasblar va lavozimlar ro'yxati**

<b>T/r</b>	<b>Xodimar toifasi</b>	<b>Kasb, lavozimlar nomi</b>	<b>Berilishi kerak bo'lgan gigiena vositalarining turlari</b>	<b>Oy hisobidan berilish me'yori</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
1.	Texnik xizmat ko'rsatuvchi xodimlar	Farroshlar	Quruq sochiq, sovun, qo'lqop, yuvish vositalari (gellar)	Har oyda
2.	Tibbiy xizmat ko'rsatuvchi xodimlar	Shifokor	Quruq sochiq, sovun, bir martalik qo'lqop	Har oyda

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

<b>T/r</b>	<b>Xodimar toifasi</b>	<b>Kasb, lavozimlar nomi</b>	<b>Berilishi kerak bo'lgan maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining turlari</b>	<b>Oy hisobida kiyilish muddati</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	Texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlar	Elektromontyor	Maxsus-kiyim. qo'lqop. kurtka. poyafzal. kaska	Har oyda
2.		Chilangar santexnik		
3.				
4.		Farrosh	Maxsus-kiyim. qo'lqop	
5.		Hovli supuruvchi	Maxsus-kiyim. qo'lqop	

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

1. Kutubxona xizmatlari markazi boshlig'i
2. Raqamli transformatsiya markazi boshlig'i
3. Universitet turar joyi menejeri
4. Mulk va xo'jalik buyumlarini boshqarish ofisi boshlig'i
5. Xaydovchilar
6. Inson resurslari ofisi boshlig'i



#### **IV. Komissiyaga nizolar yuzasidan murojaat etish**

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq nizolar komissiya yoki tuman (shahar) sudi tomonidan ko'rib chiqilishi, o'z navbatida xodim nizoni hal qilish uchun o'z xohishiga ko'ra ushbu organlardan biriga murojaat etishga haqli ekanligi qayd etilgan.

Komissiyaga murojaat etishdan avval xodim nizoni bartaraf etish yuzasidan ish beruvchi bilan muzokara o'tkazishi maqsadga muvofiq. Muzokaralarda hal etilmagan nizo yuzasidan ariza keyinchalik komissiyada ko'rib chiqish uchun kiritilishi mumkin.

Komissiyaga nizoni ko'rib chiqish yuzasidan ariza bilan laqat xodim yoki u vakil etgan shaxs murojaat etishga haqli, ish beruvchining bunday murojaati komissiya tomonidan ko'rib chiqilmaydi.

Komissiyaga murojaat etish vaqti, joyi va tartibi haqidagi ma'lumotlar tanishish uchun qulay bo'lgan joyda va shaklda xodimlar e'tiboriga yetkazilishi lozim.

Xodimning komissiyaga yo'llagan yozma arizasi tegishli ro'yxatga olish daftlarida qayd etiladi. Arizalarni ro'yxatga olish komissiya qarori bilan a'zolardan biriga (misol uchun kotibga) yuklatilishi lozim.

Ariza erkin shaklda yoziladi va unda:

Muassasaning nomi;

ariza muallifi familiyasi, ismi, sharifi, ish va yashash joyi (manzili);

nizo mohiyati, arizachi talabini asoslovchi holatlar, isbotlovchi dalillar;

arizaga ilova qilinayotgan hujjatlar ro'yxati;

ariza sanasi ko'rsatilishi va muallif tomonidan imzolanishi lozim.

Ariza ro'yxatga olingan kun muddatlarning boshlanish kuni hisoblanadi.

Nizo yuzasidan komissiyaga ariza bilan murojaat etish vaqtida qonunlarda belgilangan uch oylik muddatga rioya etish lozim.

Muddatlarning uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborilganligi, mehnat nizolari bo'yicha komissiya tomonidan ularni tiklashga asos bo'ladi.

Quyidagi nizolar bevosita tuman (shahar) sudlari yurisdiksiyasiga taalluqliligi sababli komissiya tomonidan ko'rib chiqilmaydi:

mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilgani oqibatidagi zararni (shu jumladan, ma'naviy zarar) yoki mol-mulkka yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to'lanishi haqida nizolar;

mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'i nazar, ishga tiklash to'g'risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta'limni o'zgartirish to'g'risida, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to'lashga doir nizolar;

xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararning to'lanishi haqida nizolar;

asossiz ravishda ishga qabul qilish rad etilganligi haqida nizolar (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 78-moddasi);

ish beruvchi va xodimlar vakillari bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan nizolar.

Shuningdek, ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o'tkazish, asossiz ravishda boshqa ishga o'tkazish yoki mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish bilan bog'liq holda yetkazilgan zararni undirish va intizomiy jazo berish masalalariga taalluqli mehnat nizolari alohida qonunlarda belgilangan tartibda ko'rib chiqilib, mehnat nizolari komissiyalari vakolatiga taalluqli emas (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 276-moddasi).

#### **V. Komissiyada nizolarni ko'rib chiqish tartibi**

Komissiya majlisi o'tkaziladigan joy va vaqt haqida xodim va ish beruvchi, shuningdek, nizoni ko'rishda ishtirok etuvchi guvohlar va mutaxassislar oldindan yozma shaklda xabardor qilinadi.

Komissiya mehnat nizosini ariza berilgan kundan boshlab o'n kun muddat ichida ko'rib chiqishi shart.

Komissiya o'n kunlik muddat ichida mehnat nizosini ko'rib chiqmasa yoki hal etmasa, taraflar vakillari, komissiya a'zolari majlisda ishtirok etishdan bosh tortgan hollarda manfaatdor xodim ushbu nizoni ko'rishni tuman (shahar) sudiga o'tkazishga haqli.

Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko'riladi. Xodimning ishtirokisiz nizoni ko'rib chiqishga uning yozma arizasi bo'lgan taqdirdagina yo'l qo'yiladi. Bosharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko'rib chiqishini kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinishi mumkin. Bu holat xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi.

Xodim, uning vakillari mehnat nizosi ko'rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Komissiya majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

Komissiyaning majlisida bayonoma yuritiladi va ko'rib chiqilgan masala yuzasidan qaror qabul qilinadi. Bayonoma va qaror komissiya raisi va kotibi tomonidan imzolanadi.

Bayonomada quyidagilar aks etishi lozim:

majlis o'tkazilayotgan joy va sana,

Muassasa nomi va komissiya tarkibi,

ariza bergan xodimning familiyasi, ismi, sharifi, lavozimi;

ariza kelib tushgan sana va nizoning mohiyati;

komissiya yig'ilishida ishtirok etayotgan shaxslar, shu jumladan taraflarning vakillari, guvohlar va mutaxassislar haqida ma'lumotlar;

nizoni ko'rib chiqishda ishtirok etayotgan shaxslarning arizalari, iltimosnomalari va tushuntirishlari;

guvohlar ko'rsatmasi, mutaxassislar xulosasi va izohi, yozna dalillarni o'rganish natijalari;

komissiya qarorining mazmuni va uning asosi (qonun hujjatlari, jamoa, mehnat shartnomalariga havola keltirgan holda);

komissiya qarorining mazmuni, qaror ustidan shikoyat qilish tartibi va muddatlari tushuntirilganligi haqida ma'lumot.

Komissiya ish beruvchi va xodimlar vakillari o'rtasidagi kelishuvga binoan nizo bo'yicha xodim talabini qanoatlantirish, qisman qanoatlantirish yoki qanoatlantirishni rad etish haqida qaror qabul qiladi.

Qaror dalillar bilan isbotlangan hamda mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak.

Basharti, komissiya ko'rib chiqilgan nizo bo'yicha xodimning talablarini qisman qanoatlantirish haqida to'xtamga kelsa, qarorda xodimning qanoatlantirilgan va rad etilgan talablari, shuningdek, ish beruvchi bajarishi lozim bo'lgan harakatlar aniq va ravshan aks etishi lozim.

Shu singari, pul undirish haqidagi nizolar bo'yicha qaror qabul qilish chog'ida komissiyaning qarorida xodimga tegishli summa aniq ko'rsatilishi lozim.

Basharti, nizo yuzasidan ish beruvchi va xodimlar vakillari o'rtasidagi kelishuvga erishilmasa va qaror qabul qilinmasa, bu haqda bayonnomaga tegishli yozuv kiritiladi.

Komissiya qarorida quyidagilar ko'rsatilishi lozim:

Muassasa (bo'lim) nomi, komissiyaga murojaat qilgan xodimning familiyasi, ismi, sha'rifi, lavozimi;

komissiyaga murojaat qilingan va nizo ko'rib chiqilgan sana;

nizoning mohiyati;

qabul qilingan qarorning mohiyati va asosi (qonun hujjatlari, jamoa, mehnat shartnomalariga havola keltirgan holda);

yig'ilishda ishtirok etgan komissiya a'zolari familiyasi, ismi, sha'ri'i;  
kun tartibidagi masala yuzasidan to'xtam, ya'ni qanoatlantirish, qisman qanoatlantirish, rad etish haqida qaror yoki kelishuvga erishilmaganligi haqida ma'lumot.  
Qaror majburiy kuchga ega bo'lib, biron bir tarzda tasdiqlanmaydi.  
Qabul qilingan qarorning nusxasi qabul qilingan kundan e'tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va xodimlar vakillariga topshiriladi.

#### **VI. Komissiya qarorini bajarish**

Mehnat nizolari komissiyasining qarori bu qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o'n kunlik muddat o'tgandan keyin uch kun ichida ish beruvchi tomondan bajarilishi kerak.

Komissiyaning g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash yoki xodimga uch oydan ko'p bo'lmagan muddat uchun ish haqini to'lash to'g'risidagi qarori darhol ijro etilishi lozim.

Ish beruvchi tomonidan qarorning ijrosi kechiktirilgan taqdirda, qarorni qabul qilgan komissiya ijro kechiktirilgan barcha vaqt uchun xodimga o'rtacha ish haqi to'lash yoki ish haqidagi farqni to'liq miqdorda to'lash haqida qaror chiqaradi.

Basharti, ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, komissiya tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvohnoma beriladi.

Guvohnoma komissiya raisi tomonidan imzolanadi va komissiya muhri bilan, komissiya muhri bo'lmagan hollarda raislik qiluvchi taraf muhri bilan tasdiqlanadi.

O'zbekiston Respublikasining "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida"gi Qonuniga muvofiq, guvohnoma rasmiy ijro hujjati hisoblanadi va majburiy ijro uchun asos hisoblanadi.

Ijro hujjatining asl nusxasi yo'qolgan taqdirda, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda beriladigan uning dublikati undiruv uchun asos bo'ladi.

Qonun talablariga ko'ra guvohnomada quyidagilar ko'rsatilishi lozim:

Komissiya (Muassasa) nomi;

Guvohnoma raqami va uni berishga asos bo'lgan komissiya qarori (tartib raqami va sanasi);

Xodim (da'vogar)ning familiyasi, ismi, sharifi, ish beruvchi (javobgar)ning to'liq nomi va manzili;

Komissiya qarorining ko'rsatma beruvchi (qaror) qismi;

Komissiya qarorining kuchga kirish sanasi;

Komissiya guvohnomasi berilgan sana va uni ijroga qaratish muddatlari.

Sud ijrochisi komissiyaning qarorini majburiy tarzda ijro ettirishi uchun xodim yoki manfaatdor shaxs komissiya tomonidan berilgan guvohnomani olgan kundan boshlab uzog'i uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etishi lozim.

Lekin, ish beruvchi yoki xodim nizoni ko'rib chiqish uchun sudga ko'chirish haqida ariza bilan murojaat etgan taqdirda guvohnoma berilmaydi.

Basharti, g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodim komissiya tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro ettirish yuzasidan sudga murojaat qilsa, sudga kiritilgan da'voda qaror ijrosi kechiktirilganligi tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq undirish to'g'risida talab ko'rsatilishi mumkin.

#### **VII. Komissiya qarori ustidan shikoyat qilish**

Komissiyaning qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining nusxasi topshirilgan kundan e'tiboran o'n kunlik muddat ichida fuqarolik ishlari bo'yicha tuman (shahar) sudiga shikoyat qilishi mumkin.

Mazkur muddat uzrli sabablarga binoan o'tkazib yuborilgan taqdirda, o'tkazib yuborilgan muddatni tiklash va nizoni mohiyati bo'yicha ko'rib chiqishni so'rab sudga da'vo arizasi kiritish mumkin.

### **VIII. Kasaba uyushmasining komissiya faoliyatiga ko'maklashish borasidagi vazifalari**

Kasaba uyushmasi a'zosi nizo yuzasidan Universitetning boshlang'ich kasaba uyushmasi qo'mitasiga murojaat etgan taqdirda, kasaba uyushmasi qo'mitasi xodimga ish beruvchi bilan munosabatlarida ko'maklashishi, jumladan, nizoni hal etishda ishtirok etishi, xodimga uning huquqlari, buzilgan huquqlarini tiklash tartibi va usullarini tushuntirishi, komissiyaga murojaat etish bilan bog'liq hujjatlarni rasmiylashtirishga ko'maklashishi lozim.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan vakolat berilgan, komissiya a'zosi hisoblanmagan shaxs nizoni ko'rib chiqish jarayonida xodim manfaatini ko'zlab ishtirok etishi mumkin.

Shuningdek, kasaba uyushmasi qo'mitasi a'zolari mehnat nizosini ko'rib chiqish jarayoniga guvoh yoki mutaxassis sifatida jalb etilishi mumkin.

Nizolarni hal etish jarayonida xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish maqsadida kasaba uyushmasi:

komissiya faoliyatini yo'lga qo'yishda tashabbus ko'rsatib, doimiy ko'maklashib boradi;

Universitetda komissiya faoliyatini tartibga solishga qaratilgan Nizom qabul qilish yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

Universitetda xodimlarning bir nechta vakillik organi faoliyat yuritgan hollarda, o'z a'zolari nomzodini komissiya tarkibiga tavsiya etib, mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi tomonidan tasdiqlanishiga erishadi;

ish beruvchi bilan nizolarni hal etish yuzasidan bevosita muzokaralar jarayonida xodimlar vakili sifatida ishtirok etadi;

kasaba uyushmasi a'zosisiga komissiya yoki sudga ariza kiritish, shuningdek, nizoni ko'rib chiqish bilan bog'liq boshqa matcriallarni tayyorlashda ko'maklashadi;

komissiya faoliyatida o'z vakillari – komissiya a'zolari orqali ishtirok etadi;

komissiya qarorlarini ijro etishda ko'maklashadi;

komissiya a'zolari va xodimlarning mehnat qonunchiligi bo'yicha bilimlarini oshirish yuzasidan o'qishlar tashkil etadi;

jamoa shartnomalariga komissiya a'zolari uchun amaldagi qonunchilikda belgilanganiga nisbatan qo'shimcha kafolatlar kiritilishida tegishli chora-tadbirlarni ko'radi.

### **IX. Yakuniy qoidalar**

Komissiya hujjatlari Muassasaning moliya-xo'jalik faoliyatiga doir hujjatlar singari qat'iy hisobga qo'yilishi va saqlanishi lozim.

Ish beruvchi tomonidan komissiyaning faoliyatiga tashkiliy jihatdan ko'maklashish, hujjat yuritish va ularni saqlash uchun mas'ul shaxs tayinlanadi.

Komissiya faoliyatini tugatish taraffar kelishuviga ko'ra jamoa shartnomasiga o'zgartirish kiritish yo'li bilan amalga oshiriladi.