



Mehnat jamoasining umumiy
yig'ilishida ma'qullangan
2023-yil " 26 " 06
6 -sonli Bayonnoma

JAHON IQTISODIYOTI VA DIPLOMATIYA UNIVERSITETI
rahbariyati hamda
Kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida
2023-2025-yillar uchun mo'ljallangan

JAMOA SHARTNOMASI

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

Ish beruvchi:

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya
universiteti rektori

Safarov Sodik Salixovich
2023-yil



Xodimlarning vakili:

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya
universiteti

Kasaba uyushmasi raisi
Yusupova Raxima Yusupovna
2023-yil



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

Ish beruvchi vakillari:

1. D.Amanov
2. Z.Po'latxodjaev
3. O.Yusupdjanov
4. D.Normetova
5. F.Tashev

Xodimlar vakillari:

1. E.Sultonova
2. R.Gazixanov
3. N.Fayzullayeva
4. S.Turayeva
5. M.Latipova

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 deb yuritiladi)da ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjat hisoblanadi .

quyidagilar mazkur shartnomaning taraflari deb hisoblanadi:

- ish beruvchi – ustav asosida faoliyat yurituvchi universitet rektori timsolida;

- xodimlar - kasaba uyushma qo‘mitasi timsolida.

1.2. Shartnoma 2023-yil 1-maydan kuchga kiradi va 2025-yil 30-dekabrgacha (uch yildan ko‘p bo‘lmagan muddatga) amal qiladi. belgilangan muddat tugagach, shartnoma taraflar yangi shartnoma tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

1.3. Mazkur shartnoma ish beruvchiga va universitetning mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan barcha xodimlariga, shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan hamda o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

mazkur 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 shtatdagi xodimlariga;

- mazkur 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 taraflarning o‘zaro kelishuviga asosan mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

1.5. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar mazmuniga qilingan ishoralarning barchasida ularning mazkur shartnomani tuzish chog‘idagi tahriri nazarda tutilgan.

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

O‘RMKning 78-79-moddasi.

II. ISHLAB CHIQUV VA IQTISODIY FAOLIYAT

2.1. Taraflar mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi xodimlar farovonligining negizi ekanligini e’tirof etadilar.

2.2. “Yangi o‘zbekistonni 2022-2026-yillarda rivojlantirish strategiyasi”ga muvofiq universitetni har tomonlama rivojlantirishga qaratilgan

chora-tadbirlarni amalga oshirilishiga har tomonlama ko‘maklashish majburiyatini olgan holda taraflar:

mehnat intizomini kuchaytirish;

ish faoliyatini takomillashtirish hamda uning sifat va samaradorligini oshirish;

energiya va resurslar sarfini pasaytirish, mehnat unumdorligini oshirish;

mehnat sohasidagi asos soluvchi 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:

a) 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;

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

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

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

g) universitetning o‘zida, zarur hollarda esa ta‘lim muassasalarida xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o‘rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

h) jamoa shartnomasini tuzishga, uning bajarilishi ustidan nazoratni yo‘lga qo‘yishga, shuningdek o‘zbekiston respublikasining mehnat kodeksida, boshqa qonunlarida, universitetning ta‘sis hujjatlarida, jamoa kelishuvlarida hamda mazkur shartnomada nazarda tutilgan boshqa masalalarga oid ma‘lumotlarni kasaba uyushmasi qo‘mitasiga taqdim etib borish;

i) 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;

j) universitetni boshqarishda xodimlarning amaldagi qonunlarga zid bo‘lmagan shakllardagi ishtirokini ta‘minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

k) kasaba uyushmasi qo‘mitasi vakillarini universitetning boshqaruv organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog‘liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalar tarkibiga kiritish;

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

m) barcha bo‘g‘in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliksiz qo‘yish;

n) universitetda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 30-iyuldagi “Odam savdosiga va majburiy mehnatga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-5775-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:

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

b) Universitetning boshqaruv organlariga (kuzatuv kengashi, ilmiy 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;

d) 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;

e) mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, Universitetni boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va Universitetning moliyaviy imkoniyatlarini e'tiborga olgan holda jamoa shartnomasiga qo'shimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni 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;

f) mamlakatni modernizatsiyalash va yangilash, demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini qurish borasidagi ustuvor dasturlar ijrosida Universitetning ishtirokini monitoring qilish ishlarida ishtirok etish;

g) elektr energiyasi va yoqilg'i-energetika resurslarini tejash bo'yicha eng yaxshi boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkiloti tarmoq ko'rik-tanlovida ishtirok etish;

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

i) Ish beruvchi tomonidan mehnat to'g'risidagi qonunlarga va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

2.5. Xodimlar:

a) 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;

b) ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirishga, ish sifati yaxshilanishiga, mehnat unumdorligi o'sishiga, resurslar iqtisod qilinishiga ko'maklashish, o'z hamkasblarining ish jarayonidagi ilg'or tajribasidan foydalanish;

d) har yili O'zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli normativ-huquqiy hujjatiga yoki O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlariga binoan Navro'z va Mustaqillik bayramlari arafasida o'tkaziladigan maqsadli umumxalq xayriya hasharlarida ixtiyoriy ishtirok etish etishlari mumkin.

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 (nizomida) 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 tasdiqnoma berish;

ota-onaning har ikkisinining yoki ota-onadan birining (ota-onaning o'rnini 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. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida nomlari keltirilgan xodimlar toifalaridan tashqari yana quyidagi shaxslar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

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

3.4.2. zaxiraga qo'yiladigan ish o'rinlariga ishga joylashtirish uchun yuborilgan aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalaridan bo'lgan shaxslar;

3.4.3. 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;

3.4.4. 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'rta, o'rta maxsus, professional va oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilari;

3.4.5. o'zi bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilayotgan xodimlar;

3.4.6. o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar;

3.4.7. ishga qaytadan qabul qilingan taqdirda ish beruvchi ilgari qaysi xodimlar bilan mehnat shartnomasini alohida asoslar bo'yicha bekor qilgan bo'lsa, o'sha shaxslar;

3.4.8. ishlab chiqarishda o'qitish shartnomasi bo'yicha ushbu ish beruvchida o'qishni o'tagan o'quvchilar;

3.4.9. jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida va ish beruvchining ichki hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa xodimlar.

3.4.10. 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 mazkur Shartnomada nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni 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, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasida nazarda tutilgan hollardan tashqari yana quyidagi hollarda Ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak:

3.8.1. 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;

3.8.2. 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;

3.8.3. 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 ish ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa hollarda. Xodimning tashabbusiga ko'ra vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun uzrli sabablar ro'yxati, shuningdek bunday o'tkazish chog'ida mehnatga haq to'lash tartibi jamoa shartnomasida belgilanishi mumkin, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda belgilanadi.

Bunday o'tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

3.9. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan boshqa ishga uning rozilgisiz, 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:

3.9.1. ishlab chiqarish hajmining kutilmagan darajada oshishi;

3.9.2. boshqa tashkilot bilan autsorsing shartnomasini qayta tuzish davrida;

3.9.3. 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 **60** 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 oldindan rozligini olib amalga oshiriladi (O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno).

Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning ushbu

masaladagi yozma taqdimnomasi Kasaba uyushmasi qo‘mitasida O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federasiyasi 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.

3.11. Koronavirus infeksiyasi bilan zararlanib, karantinga joylashtirilgan, 14 yoshga to‘lmagan bolaning ota-onasi (uning o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo‘lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

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‘shatish 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:

a) ishdan bo‘shatib olingan xodimlarni ish bilan ta‘minlash uchun birinchi navbatda o‘zidagi vakant ish o‘rinlariga taklif etish;

b) o‘rindoshlikni, vaqtincha ishlaydigan xodimlar sonini cheklash, bir necha kasbda ishlashni taqiqlash, fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo‘yicha bajariladigan ishlarni jamoaning o‘ziga berish;

d) 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‘zgaraydi;

e) 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;

f) 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‘zgarishligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi ko‘rib

chiqilayotganda xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega ekanligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda ustuvor huquq yoki bir-birining oldida afzalliklari yo‘qligi aniqlansa, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar hisobga olinadi:

- a) qaramog‘ida ikki yoki undan ortiq kishi bo‘lgan xodimlarga;
- b) oilasida mustaqil ish haqi oluvchi boshqa xodimlar mavjud bo‘lmagan shaxslarga;
- d) mazkur ish beruvchidagi uzoq muddatli ish stajiga ega bo‘lgan xodimlarga;
- e) 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;
- f) ushbu tashkilotda mehnatda mayib bo‘lgan yoki kasb kasalligiga uchragan shaxslarga;
- g) nogironligi bo‘lgan shaxslarga;
- h) 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlar bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;
- i) mehnatdagi yutuqlari uchun rag‘batlantirishlarga ega bo‘lgan va intizomiy jazolarga ega bo‘lmagan xodimlarga;
- j) 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, o‘ziga nisbatan boshlangan nogironligining 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 shaxslarga hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga.

3.17. Xodimlarga Mehnat shartnomasi bekor qilinganda quyidagi hollarda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi.

3.17.1. ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra, bundan shartnoma xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) bilan bog‘liq asoslar bo‘yicha bekor qilinganligi mustasno;

3.17.2. xodim yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan;

3.17.3. 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;

3.17.4. xodim ish beruvchi bilan birga boshqa joydagi ishga ko‘chishni rad etganligi munosabati bilan;

3.17.5. xodim tashkilotning mulkdori almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, idoraviy taalluqliligi (bo‘ysunuvi) o‘zgarganligi munosabati bilan ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan.

3.17.6. Ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori mazkur ish beruvchidagi ish stajiga bog‘liq bo‘ladi va u:

3.17.7. uch yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun — o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan;

3.17.8. uch yildan besh yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun — o‘rtacha

oylik ish haqining yetmish besh foizidan;

3.17.9. besh yildan o‘n yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun — o‘rtacha oylik ish haqining yuz foizidan;

3.17.10. o‘n yildan o‘n besh yilgacha ish stajiga ega bo‘lgan xodimlar uchun — o‘rtacha oylik ish haqining bir yuz ellik foizidan;

3.17.11. 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.

3.18. 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 – “*Kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari, bo‘linmalari va boshlang‘ich kasaba uyushmalari tashkilotlari aholi bandligini 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.*”).

3.19. Ish beruvchi Universitet xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlar, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilishga jalb qilmaydi.

3.20. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Universitet xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlarga jalb qilinishining, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilinishing oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

4.1. Universitetda xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo‘lishi mumkin emas.

4.2. Universitetda ish haftasining quyidagi muddatlari qabul qilinadi:

a) professor-o‘qituvchilar tarkibidagi xodimlar uchun - 36 soat;

b) normal mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar va rahbarlar uchun - 40 soat;

v) I va II guruh nogironi bo‘lgan xodimlar uchun - 36 soat;

g) 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 o‘ttiz olti soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

4.4. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasida 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, ham mehnat shartnomasi taraflari kelishgan har qanday muddatga belgilanishi mumkin.

Universitet:

a) oila a‘zolaridan birining betobligi;

b) nogironligi bo'lgan shaxsning iltimosiga ko'ra;
d) O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida yoki mehnat haqidagi boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan o'zga hollarda to'liqsiz ish kunini 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.

4.12. 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 sovutilmaydigan xonalarda mehnat qiluvchi xodimlarga ham (tashqi havo harorati 20 darajadan yuqori bo'lganda) qo'llaniladi.

4.13. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan davrlardan tashqari, xodimga dam olish uchun emas, balki quyidagi maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

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

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

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

4.14.4. yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo'llanmalar olish;

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

4.15. Xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan quyidagi qo'shimcha tanaffuslar beriladi:

- a) chanqoqni qondirish uchun;
- b) nikotinga qaramlik tufayli;
- v) tabiiy ehtiyojlarni qondirish va tahorat olish uchun;
- g) dori vositalarini qabul qilish uchun;
- d) umumta'lim maktablarida o'tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etib kelish uchun.

4.16. Olti kunlik ish haftasi qo'llaniladi. Universitetda umumiy dam olish yakshanba kuni hisoblanadi.

4.17. Universitetning keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysidir ishlarning 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 qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarning ro'yxati quyidagilarni o'z ichiga olgan:

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

b) xalqaro konferensiyalarda ishtirok etish (zaruratga qarab);

d) universitetda bo'lib o'tadigan turli tadbirlar.

4.19. Har yilgi asosiy (uzaytirilgan) mehnat ta'tili (qonun hujjatlariga binoan asosiy uzaytirilgan ta'tillar o'rnatilgan xodimlardan tashqari) barcha xodimlar uchun 21 kalendar kundan iborat etib belgilanadi.

4.21. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan Tabiiy-iqlim sharoitlari noqulay hududlarning ro'yxatiga kiritilmagan hududlarda noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ish uchun har yilgi qo'shimcha ta'til beriladi.

4.22. 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 beruvchida yoki boshqa tarmoqdagi ish staji kiradi.

4.23. Universitet xodimlariga beriladigan asosiy va qo'shimcha ta'til kunlari muddatlari **7-ilovada** keltirilgan lavozimlar ro'yxatiga binoan har yilgi mehnat ta'tillari beriladi.

4.24. 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:

a) ish yil davomida ikki haftadan 3 oygacha davom etgan ish haqi saqlanmaydigan ta'til vaqti;

b) 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;

v) ushbu Shartnomaga muvofiq taqdim etilgan ijtimoiy ta'tillar vaqti.

4.25. 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:

a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;

b) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

d) turmush o'rtog'ining mehnat ta'tili bilan bir vaqtda;

e) Universitetga Ish beruvchining taklifiga binoan ishga joylashtirilgan shaxslarga.

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

a) ayollarga — homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin;

b) bolani parvarishlash ta'tilidan foydalanayotgan xodimga ushbu ta'tildan oldin yoki keyin;

d) 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'rnini bosuvchi shaxslarga);

e) I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga;

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

g) o'n sakkiz yoshdan kichik bo'lgan shaxslarga;

h) 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'rilab olishni xohlasa;

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

4.27. 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:

a) vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

b) homiladorlik va tug'ish ta'tilining muddati boshlanganda;

d) har yilgi mehnat ta'tili o'quv ta'tiliga to'g'ri kelib qolganda;

e) davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotganda, agar qonunchilikda bunday majburiyatlarni bajarish uchun ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo'lsa;

f) vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

- g) xodimning o‘zi yoki uning farzandlarining to‘y marosimlari paytida;
- h) homiladorlik va tug‘ish ta‘tilining muddati boshlanganda;
- i) har yilgi mehnat ta‘tili o‘quv ta‘tiliga to‘g‘ri kelib qolganda;
- j) Haj yoki Umra safari munosabati bilan.

4.28. Ta‘til uchun haq to‘lash ta‘til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi.

4.29. 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.

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

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

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

4.31. 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.

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

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

4.33. 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.

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

Agar qonunchilikda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilgan davrda va butun aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoxud normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda xodimning yozma arizasiga ko'ra ish haqi saqlanmaydigan ta'tilning uzluksiz yoki jamlangan davomiyligi ko'paytirilishi, biroq ko'pi bilan olti oygacha ko'paytirilishi mumkin.

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:

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

b) I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga — har yili o'n to'rt kalendar kungacha;

d) ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani haqiqatda parvarishlayotgan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;

e) 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 o'n to'rt kalendar kungacha;

f) 30 yoshgacha bo'lgan yosh oilalar a'zolariga;

g) ishlayotgan pensionerlarga;

h) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda;

i) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga.

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 (yoki Ish beruvchi tomonidan Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishib lavozim okladidan kelib chiqib belgilanadi) bo'yicha to'lanadi.

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. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabrdagi "Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4939-son qaroriga binoan Kasaba uyushmasi qo'mitasi xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishni ta'minlab, ularning malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to'lanishi ustidan jamoatchilik nazoratini o'rnatadi.

5.5. Universitetda eng past lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi (tarif koeffisienti - kamida 1,000) bo'yicha tarifikasiya qilinishi ta'minlanadi.

5.6. 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 ish haqining asosiy (bazaviy) qismi 50 foizdan kam bo'lmaydi.

5.7. 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.

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

5.9. Ish vaqtidan tashqari ish 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.

5.10. 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.

5.11. 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.

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

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

5.14. Ish beruvchi quyidagi kafolatli qo'shimcha to'lovlarni amalga oshirishi shart:

a) 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;

b) 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 kafolatli qo'shimcha to'lovlardan tashqari ish beruvchi xodimlarga ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki

hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni amalga oshirishi shart.

5.15. 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:

a) 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.

b) kundalik xarajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdorining 0,30 barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda belgilanadi;

v) mehmonxona xarajatlarining bir kunlik qoplash miqdori bazaviy hisoblash miqdoriniig 2 barobaridan oshmasligi lozim;

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

5.17. 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) “Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi Nizom”ga binoan amalga oshiriladi.

5.18. 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 ularni bajarish vaqtiga).

5.20. 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.

5.21. 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.

5.22. 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 shartnomasi tomonlarining kelishuvi bo‘yicha belgilanadi, lekin qo‘shib berilayotgan lavozimdagi maosh (tarif stavkasi)ning 30 % dan kam bo‘lmasligi 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).

5.23. Tegishli kasblardagi xodimlarga ishlarning ayrim texnologik turlari, ishlab chiqarishlar va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha tarif stavkalarini oshirishning tarmoq koeffisientlari o‘rnatiladi (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-sonli qarori bilan tasdiqlanganidan kam bo‘lmagan miqdorlarda).

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

5.25. Ilmiy darajasi va ilmiy unvoni bo‘lgan xodimlar lavozim maoshiga har oyda 60 foiz miqdorida ustamalar to‘lanadi (O‘R Prezidentining 10.30-qarori asos qilib ko‘rsatilishi kerak)).

5.26. 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.

5.27. 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.

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 Nizomi hamda **Ichki mehnat tartibi qoidalari**ga binoan ta‘minlanishini va nazorat qilinishini taraflar 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:

6.2.1. Xodimlarni ishdagi muvaffaqiyatlari uchun tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etishni;

6.2.2. 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;

Universitet yoki O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federasiyasining sanatoriy-profilaktoriysiga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi hududida hamda chet elda joylashgan sanatoriylar va dam olish uylariga yo‘llanmalar taqdim etish yo‘li bilan rag‘batlantirishni o‘z zimmasiga oladi.

6.3. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimlar tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalari, 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 taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o‘rnini qonunchilikda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir. Bunda, **Ish beruvchining** xodim oldidagi shartnomaviy javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam bo‘lmasligi, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan yuqori bo‘lmasligi kerak.

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:

a) kafolatli 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;

b) 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‘haqiqatda 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-ilovada keltirilgan.

VIII. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIENASI

Ish beruvchining majburiyatlari:

8.1. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (shartnoma muddatida, har yili) 2023-yilga 90 mln. so'm, shundan:

- maxsus kiyim, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun 20 mln. so'm;

- gigiena vositalari (tarmoq normativ hujjatlariga yoki jamoa shartnomasiga muvofiq) uchun 50 mln. so'm mablag' ajratilishini ta'minlaydi.

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

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

8.3. Mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo'lgan mablag'larni qonunchilikda, mazkur Shartnomada, shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa ichki normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda 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. Xodimlarining 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 lavozimini joriy etadi.

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, plakatlar 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 attestasiyadan 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. 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**).

8.13. 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.

8.14. 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 jihozlarining 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-uskunalardan 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 o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida 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 choralari 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.

8.27. Kasaba uyushmalarining mehnat xavfsizligi va gigienasini ta'minlash borasidagi huquqlari.

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 majburiyatlari 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.

8.28. 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;

- mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko'rik-tanlovini barcha nominasiyalar bo'yicha ("mehnatni muhofaza qilishda eng yaxshi natijalarga erishgan tashkilot", "xodimlarga sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish, xodimlarning mehnat muhofazasiga bo'lgan huquqlarini himoya qilishda eng yaxshi kasaba uyushma tashkiloti", "eng yaxshi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil", "mehnat muhofazasi bo'yicha yosh mutaxassis") o'tkazadi va g'oliblarni yuqori kasaba uyushma tashkilotlariga tavsiya etadi;

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

- har 10 nafar xodimga (mehnat sharoitlariga, bo‘lim va bo‘linmalarda jamoatchilik nazoratini olib borish ehtiyojiga qarab) bir nafar mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil saylab qo‘yilishini ta’minlaydi;

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

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

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

Agar qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish xodimning doimiy yashash joyidan boshqa joyda amalga oshirilsa, ish beruvchi borish va kelish yo‘l xarajatlarini, shuningdek yashash xarajatlarini qoplashi va xodim qayta tayyorlash yoki malaka oshirish kurslarida bo‘lgan har bir kun uchun (bazaviy hisoblash miqdori) kamida 30 foiz miqdorida ovqatlanish uchun kunlik to‘lov to‘lashi 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 **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishilgan holda 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 tutilganiga qo‘shimcha ravishda yana quyidagilar kafolatlanadi:

9.3.1. Ishni o‘qish bilan birga olib borish uchun zarur bo‘lgan kundalik ishning boshlanishi va tamom bo‘lishi;

9.3.2. Ish haftasini yana 50 % ga qisqartirish;

9.3.3. 15 kalendar kundan iborat har yilgi haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’tillar berish;

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

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

9.5. Ish beruvchi oliy ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida ishtirok etish uchun ta'lim tashkiloti joylashgan yerga borishi va u yerdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo'lkira haqining kamida 50 (ellik foizi) miqdorini to'laydi.

Davlat attestasiyasidan o'tish uchun xuddi shunday miqdorda yo'lkira haqi to'lanadi.

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 minutdan kam bo'lmagan davomiylikda beriladi.

Ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanadi.

10.4. Ish beruvchining majburiyatlari:

10.4.1. Ish o'rni qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo'lgan kasblarga o'qitishni ta'minlash;

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

10.4.3. sakkiz (10-12) yoshgacha farzandi bo'lgan ota-onasidan biri (vasiysi)ning iltimosiga ko'ra, oyda 1 kundan iborat ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman to'lanadigan dam olish kuni berish;

10.4.4. "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:

10.5.1. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini Universitetning va uning tarkibiy bo'linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

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

10.5.3. 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 chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta‘minlashda faol ishtirok etish;

yosh mutaxassislar kengashini tuzish, yosh ishchilar va mutaxassislar o‘rtasida kasb mahorati bo‘yicha tanlovlarni 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:

a) 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;

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

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

g) xodimlarga safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmat o‘tashda - O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining maxsus hisob raqamiga mablag‘ kiritish uchun foizsiz ssudalar berish;

d) Universitetning zarur yo‘nalishlar bo‘yicha iste‘dodli yosh kadrlarini chet el oliy maxsus o‘quv yurtlarida o‘qitish, o‘quv-kontrakt to‘lovlarini ish haqi hisobidan yoki Universitet hisobidan qoplash;

ye) Universitetda “Eng faol yosh xodim” stendini tashkil etish.

11.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasining majburiyatlari:

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

b) 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;

v) ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo'nimlilikini ta'minlash bo'yicha ish olib borish;

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

d) **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 holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchning so'nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg'otish;

ye) "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 foydalanganlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to'lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog'liq boshqa xarajatlarning o'rnini 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 yigirma bir kalendar kun miqdorida o'rnatiladi.

XIII. QO‘SHIMCHA IJTIMOIIY SUG‘URTA. IJTIMOIIY 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 vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasini quyidagi miqdorlarda to‘lab borish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi:

13.2.1. ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatda turuvchi xodimlarga ularning davlat ijtimoiy sug‘urtasi badallarini to‘lagan davri (umumiy ish staji)ga qarab – ish haqining 60 foizidan 100 foizigacha;

13.2.2. Koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo‘lgan bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o‘rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida;

13.2.3. Boshqa hollarda, xodimning umumiy ish stajiga qarab - ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha.

13.3. Universitetda kamida 5-yil ishlagan xodimlarning amaldagi ish haqlari va vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqalari o‘rtasidagi farq qo‘shimcha tarzda to‘lab beriladi.

13.4. Ish beruvchi «Fuqarolarning jamg‘arib boriladigan pensiya ta‘minoti to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunining 10-moddasiga binoan xodimlarning shaxsiy jamg‘arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga ish haqining 1.5 foizi miqdorida qo‘shimcha mablag‘ o‘tkazish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

13.5. Ish beruvchi xodimlarni yilida kamida bir marta epidemiya xavfi 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).

13.6. Xodim surunkasiga bir oydan ortiq kasal bo‘lganida unga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 3 baravaridan kam bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam ko‘rsatish majburiyatini Ish beruvchi o‘z zimmasiga oladi.

13.7. 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.

13.8. 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.

13.9. 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.

13.10. Navbatdagi mehnat ta‘tiliga ketayotgan xodimga **Ish beruvchi** tomonidan profilaktik davolanish uchun qo‘shimcha haq to‘lanadi.

13.11. Universitetdada _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).

13.12. 11-noyabr “**Kasaba uyushmalari kuni**” bayrami munosabati bilan barcha kasaba uyushmasi a‘zolari Kasaba uyushmasi qo‘mitasining tavsiyasiga ko‘ra Universitet mablag‘lari hisobidan taqdirlanadi (rag‘batlantiriladi).

13.13. Ish beruvchi:

13.13.1. ishlamaydigan pensionerlarning mehnat jamoasining jamoat hayotida ishtirok etishlari uchun sharoitlar yaratishni, shuningdek har yili pensionerlardan, ayniqsa yakka-yolg‘izlardan xabar olish, tug‘ilgan kunlarida va bayramlarda ularga esdalik sovg‘alari berishni, ularning uy-joy, maishiy muammolarini hal etishda ko‘maklashishni, shuningdek muqaddas joylarga va ziyoratgohlarga ekskursiyalar tashkillashtirishni va boshqa ijtimoiy ahamiyatli tadbirlarni amalga oshirish uchun sharoit yaratishni o‘z zimmasiga oladi. (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 28-dekabrda “O‘zbekiston faxriylarini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash «Nuroniylar» jamg‘armasi faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-4906-son Farmoni);

13.13.2. qaramog‘ida nogiron farzandi bor xodimlarga moddiy yordam ko‘rsatadi.

13.15. O‘sib kelayotgan yosh avlodga g‘amxo‘rlik ko‘rsatish maqsadida taraflar quyidagi majburiyatlarni oladilar:

13.15.1. har yili xodimlar farzandlariga yangi yil sovg‘alarining Universitet hisobidan topshirilishini tashkil etish;

13.15.2. xodimlar farzandlarining bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta‘minlash;

13.15.3. xodimlarga bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari yo‘llanmalari narxini, 16 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor xodimlarga esa dam olish uylari, sanatoriylar, profilaktoriy yo‘llanmalari narxini Universitet hisobidan to‘lab berish;

13.16. Taraflar yotoqxonalar va idoraviy turar joylarni 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.

13.17. 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.

13.18. 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.

13.19. Mazkur 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.

Koronavirus yoki boshqa yuqumli kasalliklar tufayli joriy qilingan karantin choralari davrida xodimlarga beriladigan imtiyoz va kafolatlar

13.20. 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:

13.20.1. 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 xodim yashash joyi bo‘yicha yoki unga yoxud uning oila a‘zolariga tegishli bo‘lgan boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo‘yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko‘rsatish bo‘yicha amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Masofaviy ishga o‘tkazish yuzasidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritiladigan o‘zgartirishlarda 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 foydalangan 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.

13.21.1. 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) barobari miqdorida moddiy yordam ko‘rsatadi;

13.21.2. pandemiya davrida koronavirus bilan kasallangan xodimlarning davolanishiga ketadigan xarajatlar Universitet mablag‘lari hisobidan qoplanadi;

13.21.3. 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;

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

13.21.5. 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 shart;

13.21.6. koronavirus bilan og‘rib tuzalgan xodimlarni Universitet hisobidan har 6 oyda bepul tibbiy ko‘rikdan o‘tkazadi;

13.21.7. xodimlarni ish faoliyatlari bilan bog‘liq turli yuqumli kasalliklarga chalinishlari mumkin bo‘lgan holatlar haqida ogohlantiruvchi ma‘lumotlar bilan ta‘minlaydi, stendlar, tarqatma materiallarni chop ettiradi;

13.21.8. Universitet xodimlari o‘rtasida koronavirus infeksiyasi tarqalishi 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, Uniersitetga tegishli yotoqxonalarni, ishchilarni tashuvchi transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini Uniersitet hisobidan amalga oshiradi.

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

13.23. 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.

13.24. 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 TARBIYA VA SPORT-SOG‘LOMLASHTIRISH ISHLARI

14.1. Ish beruvchi:

14.1.1. 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;

14.1.2. Har oyda Mehnatga haq to‘lash jamg‘armasining 1 (bir) foizi miqdoridagi mablag‘ni madaniy-ma‘rifiy, jismoniy tarbiya-sport tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamjolariga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga chiptalar va istirohat bog‘lariga taklifnomalar xarid qilish, moddiy yordam ko‘rsatish, rag‘batlantirish, Kasaba uyushmasi qo‘mitasining shtatdagi 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 taraflar quyidagilarni o'z zimmasiga oladilar:

14.2.1. "Ma'naviyat va ma'rifat" xonasini tashkil etib, uni O'zbekiston kasaba uyushmalari Federasiyasi va Respublika ma'naviyat va ma'rifat markazi tavsiyalari asosida jihozlash, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlari, stend va texnik vositalar bilan ta'minlash;

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

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

14.2.4. 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, jihozlarni 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;

14.2.5. xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida badiiy havaskorlikning yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko'rsatish, ularning bo'sh vaqtlarini sermazmun o'tkazish, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;

14.2.6. 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;

14.2.7. 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** quyidagilarni o'z zimmasiga oladi:

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

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

v) 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;

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

d) 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:

14.4.1. 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;

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

14.4.3. sog‘lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga “Sport targ‘ibotchisi” qo‘shimcha vazifasini yuklash va uning bazaviy lavozim maoshiga 20 foiz miqdorida ustama belgilashni yo‘lga qo‘yish;

14.4.4. ish vaqtdan so‘ng tanlangan kunlarda (haftada kamida bir marta) rahbar va barcha xodimlarning jismoniy tarbiya va sport mashg‘ulotlari (yugurish, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqalar) bilan shug‘ullanishini tashkil qilish;

14.4.5. jamoat tashkilotlari va jamg‘armalarni jalb etgan holda, xodimlar va ularning oila a‘zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to‘garaklariga jalb etish hamda ular o‘rtasida spartakiadalar va sport turlari bo‘yicha musobaqalar uyushtirish;

14.4.6. xodimlar va ularning oila a‘zolarini qiziqishlariga ko‘ra sport to‘garaklariga qatnashlari uchun imtiyozli chiptalar bilan ta‘minlash;

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

14.4.8. Uniersitetda oyning bir shanba 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;

14.4.9. xodimlarni sport kiyimlari hamda sport anjomlari bilan ta‘minlash, ularni sport tadbirlariga keng jalb etish;

14.4.10. O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federasiyasining “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. Uniersitet 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 tarafdin 4 (to‘rt) nafdin 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 va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federasiyasi Kengashi, O'zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015-y., 20-66 s, 15.01.2015-y., 01-SP), Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boriladi.

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

XVI. IJTIMOYIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

16.1. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi o'zaro munosabatlarida ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o'zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillariga hamda O'zbekiston Respublikasining Konstitusiyasi, 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 kamida 1 foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a'zolik badallari Uniersitet 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 shaxsga 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'riqnoma"ga 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:

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

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

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

e) 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:

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

b) 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;

d) mehnat to‘g‘risidagi qonunlar ijrosini nazorat qilish, xodimlar huquqiy savodxonligini yuksaltirishga ko‘maklashish;

e) kasaba uyushmasi a‘zolarining mehnat qilish huquqini himoya qilish;

f) ish joylaridagi mavjud kamchiliklarning 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;

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

h) Universitetdagi mehnat va maishiy sharoitlar ahvoli bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

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

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

k) kasaba uyushmalari Federasiyasining “Ishonch”, “Ishonch-Doverie” gazetalariga 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 1 (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 Konvensiyasiga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1995-yil 18-dekabrda 196-raqam bilan ro‘yxatga olingan “Mehnat muhofazasi bo‘yicha vakil haqida Nizom”ning 12-bandiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur Shartnoma maqsadlarida mehnatkashlar vakillari deb e‘tirof etiladi:

- a) saylab qo‘yiladigan kasaba uyushmasi organlari a‘zolari;
- b) mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillar;
- v) mehnat nizolari 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-Konvensiyasida nazarda tutilgan cheklovlarga 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 Konvensiyasi talablariga og‘ishmay rioya etiladi.

16.16. Uniersitet 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. Taraflar mazkur Shartnoma bajarilishini tekshirib borish, Universitetda ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish, jamoa muzokaralari o‘tkazish, jamoa shartnomasi

loyihasini tayyorlash, uning ijrosi ustidan nazoratni tashkil etish, shuningdek, Ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa lokal normativ hujjatlarning bajarilishi ustidan nazorat o'rnatish maqsadida teng huquqlilik asosida ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha ikki tomonlama komissiya (ilova qilinadi) tuzadilar va unga ko'maklashib borishni o'z zimmlariga 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 zimmlariga 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 zimmlariga oladilar. Basharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o'zgartishlar kiritilsa, Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi o'n 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'yobga 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 rejasi, 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 JAVOGBARLIK

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.

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning
2023 yil "14" iyundagi 6-sonli bayonnomasi
bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga
1-ilova

**Universitet va kasaba uyushma qo'mitasi o'rtasida tuzilgan
mehnatni muhofaza qilish bo'yicha
BITIMI
(Jamoa shartnomasi muddatida, har yili uchun)**

T/r.	Tadbirlar mazmuni	Bajariladigan ish narxi (ming so'm)	Tadbirning bajarilish muddati (har yili)	Tadbirining bajarilishiga ma'sul shaxs
1	2	3	4	5
1.	Dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi tashkil qilinadigan kasblar va lavozimlar	500 Xar bir xodim uchun	Yilda bir marta	1-toifali shifokor
2.	Maxsus ish sharoitida mehnat qilayotgan ishchi-xodimlarni maxsus kiyim-bosh, oyoq kiyim, boshqa xil individual himoya vositalari bilan ta'minlash	1 000000 Xar bir xodim uchun	Yilda bir marta	Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar guruhi boshlig'i
3.	Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasblar va lavozimlar	300	Har oyda	Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar guruhi boshlig'i

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning
2023 yil "14" iyundagi 6-sonli bayonnomasi
bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga
2-ilova

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

№	Lavozimlar kategoriyalari	Asosiy ta'til muddatlari (kalendar kuni)	Qo'shimcha ta'til muddatlari	Jami ta'til muddatlari
1.	Ma'muriy-boshqaruv xodimlari	21	6	27
2.	O'quv-yordamchi xodimlar	21	6	27
3.	Texnik xodimlar	21	3	24
4.	Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar	21	3	24
5.	Professor-o'qituvchilar	56	0	56

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning
2023 yil "14" iyundagi 6-sonli bayonnomasi
bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga
3-ilova

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

№	Kasb, lavozimlar nomi	Tibbiy ko'rikdan o'tkazilish muddati
1	2	3
1.	Professor o'qituvchilar va ta'lim jarayonida bevosita	Bir yilda bir marta
2.	Boshqa xodimlar	Ikki yilda bir marta
3.	Haydovchilar	Bir yilda bir marta
4.	Farroshlar	Bir yilda bir marta

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning
2023 yil "14" iyundagi 6-sonli bayonnomasi
bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga
4-ilova

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

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

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning
2023 yil "14" iyundagi 6-sonli bayonnomasi
bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga
5-ilova

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

T/r	Bo'limlar	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo'lgan maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining turlari	Oy hisobida kiyilish muddati
1	2	3	4	5
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. Kassir
2. Kutubxonachi
3. AKT xodimi
4. Yotoqxon komendantlari
5. Xo'jalik ishlari bo'limi xodimi
6. Xaydovchilar
7. Kadrlar bo'limi xodim

Yakka mehnat nizolari komissiyalari faoliyatini tashkil etish yuzasidan NIZOM

I. Umumiy qoidalar

Mazkur Nizom Universitetda yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqishning yagona amaliyotini shakllantirish, nizolarni hal etish samaradorligini oshirish maqsadida ishlab chiqilgan bo'lib, yakka mehnat nizolari komissiyalarini tuzish, ular tomonidan yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi, komissiya qarori va uni bajarishga doir me'yorlarni o'z ichiga oladi.

Nizomda quyidagi asosiy tushunchalar qo'llaniladi:

Yakka mehnat nizolari (keyingi o'rinlarda – "nizo") – bu ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

Yakka mehnat nizolari komissiyasi (keyingi o'rinlarda – "komissiya") – ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi (keyingi o'rinlarda – "xodimlar vakillari") ishtirokida shakllantiriladigan, nizolarni ko'rib chiquvchi organ.

II. Komissiyalarni shakllantirish

Komissiyalarni tuzish, uning son tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va xodimlar vakillari o'rtasidagi kelishuvda belgilanadi.

Jamoa shartnomasida Komissiya faoliyatini bevosita Universitetda, shuningdek kasaba uyushmasi sex tashkiloti tashkil etilgan hollarda esa tarkibiy tuzilmalarda joriy etish nazarda tutilishi mumkin.

Komissiya tarkibi ish beruvchi va xodimlar vakillari tomonidan tenglik asosida shakllantiriladi.

Komissiyaga xodimlar vakillaridan ajratilgan a'zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa, uning buyrug'i bilan tasdiqlanadilar. Komissiya a'zolarini o'zgartirish ham shu tartibda amalga oshiriladi.

III. Komissiyaning ishini tashkil etish

Komissiya vakolatiga doir masalalar uning majlislarida ko'rib chiqiladi.

Komissiyaning har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchi va xodimlar vakili navbatma-navbat bajaradilar. Bunda bir majlisda raislik va kotiblik vazifasini ayni bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

Komissiyaning har bir majlisida taraflar keyingi majlisning raisi va kotibini tayinlaydi, ularga majlis hujjatlarini tayyorlash va chaqirish vazifasini yuklaydi.

Majlisning o'tishi uchun a'zolarining yarmidan ko'pi (kvorum) ishtiroki talab etilmaydi, ish beruvchi va xodimlar vakillarining teng miqdordagi a'zolari ishtiroki yetarli hisoblanadi.

Rais yoki kotibning komissiya majlisida ishtirok etmasligi majlisning qoldirilishiga asos bo'lmaydi. Bu holda taraflarning kelishuvi bilan majlisda ishtirok etuvchilar orasidan tegishli navbatga ko'ra komissiya raisi va majlis kotibi tayinlanadi.

Jamoa shartnomasiga komissiya a'zosini komissiya ishida ishtirok etishga sharoit yaratish maqsadida ish haqi saqlangan holda asosiy ishidan ozod etilgan vaqt ajratishni nazarda tutuvchi qoida kiritilishi mumkin.

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 faqat 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 daftarida 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'rifini 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. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko‘rib chiqishni 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 bayonnoma yuritiladi va ko‘rib chiqilgan masala yuzasidan qaror qabul qilinadi. Bayonnoma va qaror komissiya raisi va kotibi tomonidan imzolanadi.

Bayonnomada 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, yozma 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;
nizoninng 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‘rifi;
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 tomonidan 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'zosiga komissiya yoki sudga ariza kiritish, shuningdek, nizoni ko'rib chiqish bilan bog'liq boshqa materiallarni 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 taraflar kelishuviga ko'ra jamoa shartnomasiga o'zgartirish kiritish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)ning
2023 yil " " 06 dagi ___-sonli bayonnomasi
bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga
8-ilova

**JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT
QILUVCHI KOMISSIYA TARKIBI**

Ish beruvchi vakillari:
1. D. Amanov
2. Z. Po'latxodjaev
3. O. Yusupdjanox
4. D. Normetova
5. F. Jashev

Xodimlar vakillari:
1. E. Sultonova
2. R. Gazixanov
3. N. Fayzullayeva
4. S. Turayeva
5. M. Latipova

MUNDARIJA

T/r.	Bo'limlar
I.	Umumiy qoidalar
II.	Ishlab chiqarish va iqtisodiy faoliyat
III.	Mehnat shartnomasi. bandlik kafolatlari
IV.	Ish vaqti va dam olish vaqti
V.	Mehnatga haq to'lash. mehnatni normalashtirish. kafolatli to'lovlar va kompensatsiya to'lovlari
VI.	Mehnat intizomi
VII.	Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi
VIII.	Mehnat havfsizligi va gigienasi
IX.	Xodimlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish. ishni ta'lim bilan birga olib boruvchi xodimlar uchun kafolatlar va kompensatsiyalar
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
XI.	Yoshlar uchun qo'shimcha imtiyoz va kafolatlar
XII.	Yrim toifadagi xodimlar mehnatini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari
XIII.	Qo'shimcha ijtimoiy sug'urta. ijtimoiy imtiyozlar va kafolatlar
XIV.	Madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sport-sog'lomlashtirish ishlari
XV.	mehnat nizolarini hal etish
XVI.	Ijtimoiy sheriklik. kasaba uyushmasi faoliyatining kafolatlariga rioya etilishi
XVII.	Jamoa shartnomasi bajarilishini nazorat qilish
XVIII.	Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishi yoki ularni bajarmaslik uchun javobgarlik
	Jamoa shartnomasiga ilovalar ro'yxati