



**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ТАЪЛИМ, ФАН ВА ИННОВАЦИЯЛАР ВАЗИРЛИГИ**

**ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ
МАЪМУРИЯТИ ВА УНИВЕРСИТЕТ КАСАБА УЮШМАСИ
ҚЎМИТАСИ ЎРТАСИДА 2023-2025 ЙИЛЛАР УЧУН
ТУЗИЛГАН**

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ



Жиззах – 2023



Жиззах давлат педагогика Университети
меҳнат жамоасининг конференциясида
маъқулланган Баённома № 01
"19" сентябрь 2023 йил

Жиззах давлат педагогика Университети ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Жиззах давлат педагогика Университети меҳнат жамоаси конференцияси қарори асосида жамоа шартномасига қуйидаги вакиллар имзо чекдилар:



Жамоа шартномасига имзо чекиш вақтида қуйидагилар ҳозир бўлдилар:

Иш берувчи вакиллари

1. Ф.Тўраев
2. Ф.Ақчаев
3. А.Алиқулов
4. И.Бўриев
5. А.Қорёғдиев

4. У. Ходимлар вакиллари

1. А.Шамсиев
2. М.Раббимов
3. З.Абдувалиева
4. У.Юлдашев
5. А.Исматов

Жиззах - 2023

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «**Шартнома**») Жиззах давлат педагогика Университети (кейинги ўринларда “Университет”)да иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжат ҳисобланиб, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, «Аҳоли бандлиги тўғрисида», «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида», «Касаба уюшмалари тўғрисида», «Ижтимоий шериклик тўғрисида» ва «Таълим тўғрисида»ги Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Ўзбекистон Иш берувчилар Конфедерацияси ўртасида Бош жамоа келишуви, Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ўртасида тузилган Тармоқ жамоа келишуви ва бошқа ҳуқуқий ва меъёрий ҳужжатларга асосланиб иш берувчи ва ходимларнинг ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш масалаларидаги ҳамкорлиги тўғрисидаги яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни тартибга солиш юзасидан тузилган ҳуқуқий ҳужжатдир.

2. Мазкур Жамоа шартноманинг тарафлари деб (кейинги ўринларда “тарафлар” деганда иш берувчи ва касаба уюшмаси тушунилади) қуйидагилар ҳисобланади:

- иш берувчи - Университет ректори тимсолида;
- ходимлар – Университет касаба уюшма қўмитаси тимсолида.

3. **Мазкур Жамоа Шартнома** 2023 йил 1 майдан кучга киради ва 2025 йил 31 декабргача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

4. **Шартнома** Университет раҳбариятига ва Университетнинг меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳамда ўриндош ходимларга ҳам татбиқ этилади.

5. **Шартномада** назарда тутилган ҳолларда унинг айрим қоидалари қуйидагиларга нисбатан ҳам татбиқ этилади:

- ходимнинг оила аъзоларига;
- ушбу Университетда узоқ йиллар самарали меҳнат қилиб, айна пайтда пенсияда бўлган шахсларга;

- мазкур Университетда меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етказилиши оқибатида жабрланган собиқ ходимларга;

- меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;

- фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;

- касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида фақатгина касаба уюшмаси аъзоларига.

6. **Шартномага** ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро келишувига асосан Меҳнат кодексига уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

7. **Иш берувчи** барча ходимларни, шу жумладан ишга янги қабул қилинган ходимларни, жамоа шартномаси, шунингдек **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишиб қабул қилинган **Университетнинг** бошқа локал ҳужжатлари билан таништириш, жамоа шартномасининг мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари ва ҳоказо орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

8. Университетга янги ишга қабул қилинган ходимларни дастлаб касаба уюшмаси қўмитасида танишув суҳбатидан ўтиши йўлга қўйилади.

9. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 540-моддасига мувофиқ, касаба уюшмаси ташкилотлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширадilar.

10. Университетда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ҳамда таълим олаётган талабалар ҳеч қандай тафовутсиз ўз танловига кўра ва олдиндан руҳсат олмай туриб университет касаба уюшмаси қўмитасига унинг уставига риоя этиш шarti билан аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир. (Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги қонуни 4-модда).

11. Ушбу жамоа шартномаси янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси асосида ишлаб чиқилган.

II. УНИВЕРСИТЕТНИНГ ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТИ

12. Тарафлар Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонунга мувофиқ таълим сифатини ошириш учун меҳнат вазифаларининг ҳалол ва сифатли бажарилишини таъминлайдилар.

13. **Университет** фаолиятини яхшилаш мақсадида **Иш берувчи**:

а) **Университет** муваффақиятли фаолият юритишига, меҳнат маданияти ва интизоми кўтарилишига эришиш, ходимларнинг касб маҳоратини ошириш, иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларни амалдагиларига нисбатан пасайишига йўл қўймаслик;

б) меҳнат жамоасини моддий-техник ресурслар ва методик жиҳозлар билан ўз вақтида таъминлаб бориш;

в) меҳнат унумдорлигини юксалтириш, илғор тажрибани ўзлаштириш, фан ва техника ютуқларини амалиётга жорий этиш учун барча шарт-шароитларни яратиш;

г) ходимлар учун касбий тайёргарлик, малака ошириш ишларини олиб боришларини ташкил қилиш ва хизмат сафари харажатларини Университет ҳисобидан қопланишини таъминлаш;

д) жамоа шартномасини тузишга, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйишга, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа қонунларида, **Университетнинг** таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур **Шартномада** назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни **Касаба уюшмаси қўмитасига** тақдим этиб бориш;

з) белгилаб қўйилган меҳнат тартиби доирасида **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан ҳамкорлик қилиш, ўзаро таклифлар ва талабларни ўз вақтида кўриб чиқиш, меҳнат низоларини аввало музокара йўли билан ҳал этиш;

и) **Университетни** бошқаришда ходимларнинг амалдаги қонунларга зид бўлмаган шакллардаги иштирокини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш;

к) **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакилларини **Университетнинг** бошқарув органлари, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи (аттестация, рағбатлантириш) комиссиялар таркибига

киритиш;

л) барча бўғин касаба уюшмаси вакиллари Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

м) ходимларни аттестациядан ўтказишдан камида 2 ой олдин ходимлар огоҳлантирилади, камида 1 ой олдин тахминий саволлар билан таништирилади.

14. Касаба уюшмаси қўмитаси

а) ижтимоий, иқтисодий ва меҳнат муносабатларига оид масалаларни ҳал этишда ходимлар номидан иш кўриш;

б) **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакиллари **Университет** бошқарувининг органларига сайланиши имкониятларидан фойдаланиш;

в) иш берувчи билан ходимларнинг манфаатлари нуқтаи назаридан доимий мулоқотда бўлиш, масалани ижобий ҳал қилишда қийинчиликлар юзага келганда туман (шаҳар) касаба уюшмаси кенгашига зудлик билан хабар бериш;

г) ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифалари ўз вақтида ва сифатли бажарилишида ходимларга кўмаклашиш;

д) **Университетни** бошқариш, жамоа шартномаси мажбуриятларини такомиллаштириш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашиш бўйича таклифларни **Иш берувчига** киритиб бориш;

е) ходимларни ўз устида ишлашлари, педагогик маҳорат ва интеллектуал салоҳиятни ошириш, таълим сифатини ривожлантиришга қаратилган тадбирларга кўмаклашиш ҳамда бу ишларда ходимларга халақит берувчи омиллар юзасидан иш берувчи билан доимий музокаралар олиб бориш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

15. Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол бажариш, **Иш берувчининг қонуний** фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

б) ички меҳнат тартиби қоидаларига, ўрнатилган меҳнат режимига ва меҳнат интизомига риоя қилиш;

в) меҳнат ҳуқуқлари бузилаётган ёки аҳволи оғирлашаётган пайтда зудлик билан Университет касаба уюшмаси қўмитаси раисини хабардор қилиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

16. Ходим ва **Иш берувчи** ўртасидаги яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ улар томонидан тузиладиган меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

17. Педагог ходимларни ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган низомга мувофиқ танлов асосида амалга оширилади.

18. Бошқа ходимларни ишга қабул қилиш танлов ёки суҳбат асосида амалга оширилади. Мутахассислигига, малакасига ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар тўла-тўқис иш билан таъминланадилар.

19. Университетда ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синов Меҳнат кодексининг 129-моддасида келтирилгандан ташқари қуйидагилар учун ҳам белгиланмайди:

- таълим жараёнида юқори натижа кўрсатган педагоглар;
- талабалари ҳалқаро олимпиадада 1,2,3- ўринларни олган педагоглар;

- давлат мукофоти совриндорлари.

20. Меҳнат фаолиятини ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга олиб бораётган шахсларга асосий иш жойида ўрточа иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда қуйидаги муддатларга ижодий таътилар берилади:

фалсафа доктори (Doctor of Philosophy (PhD)) илмий даражасини олишга доир диссертацияни яқунлаш учун ҳамда дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар қўлёзмаларининг муаллифларига - уч ойгача;

фан доктори (Doctor of Science (DSc)) илмий даражасини олишга доир докторлик диссертацияни яқунлаш учун - олти ойгача (МК. 387-модда).

21. Тегишли маълумотга, касбий тайёргарликка, маънавий-ахлоқий фазилатларга эга бўлган шахслар педагогик фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эга.

Педагог ходимларни олий таълим муассасаларига кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассистент), стажёр-ўқитувчи лавозимларига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган низомга мувофиқ танлов асосида амалга оширилади.

Олий таълим муассасасининг раҳбарига танлов ўтказилгунига қадар кафедра мудири вакант лавозими бўйича вазифаларни бажаришни кафедранинг етакчи ўқитувчиларидан бирининг ёки тегишли факультет деканининг зиммасига юклатишга рухсат берилади.

Олий таълим муассасаларига соатбай ҳақ тўланиши шартлари асосида ўқитувчилик ишига қираётган шахслар танловсиз, олий таълим муассасаси раҳбарининг буйруғи билан ишга қабул қилинади.

Таълим муассасаларининг педагог ходимларига ҳафтасига ўттиз олти соатдан ортиқ бўлмаган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади ва йиллик узайтирилган меҳнат таътили берилади. Педагог ходимлар иш вақтининг аниқ давомийлиги ва йиллик узайтирилган меҳнат таътилининг давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади. Мазкур ҳужжатнинг янги лойиҳаси бўйича таклифлар Вазирлик томонидан 2023 йилнинг биринчи ярим йиллиги давомида келишиш учун Республика кенгашига киритилади. Унга қадар, иловага мувофиқ, тизимдаги ходимлар учун йиллик меҳнат таътили белгиланади (МК. 501-модда).

22. Иш берувчи тизимдаги ўзгаришлар ва таълим сифатини оширишга қаратилган чора-тадбирлардан келиб чиқиб педагоглар ва ходимларнинг малакасини оширишни ташкил қилади. Агар маълум бир йўналишда ўқитувчиларда сертификатга эга бўлиш талаби юзага келса, талабгордан дастлаб сертификат бериш ваколатига эга бўлган ўқув муассасасида ўқиб, ушбу сертификатни олиш талаб қилинади. Ушбу сертификатнинг йўқлиги вақтинча ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлмайди. Аммо, иш берувчи томонидан белгиланган муддатларда ўқув курсларида ўқимаган, малакасини ошириш чораларини кўрмаган ва сертификатга эга бўлмаган педагог ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

23. Тарафлар сертификат талаб қилишдан олдин малака ошириш - ходимнинг ундаги мавжуд касб ва мутахассислик бўйича ишларни бажаришга тайёрлигини тавсифловчи, ходимнинг касбий билимлари, малакалари ва кўникмалари даражасини такомиллаштириш эканлиги (МК.367-модда), ходимнинг малакаси эса унинг муайян касбий фаолият турини бажаришга тайёрлигини тавсифлайдиган касбий билимлари, малакалари, кўникмалари, лаёқати ва иш тажрибасининг даражаси (МК.369-модда) эканлигини инобатга олишлари лозим.

24. Касаба уюшмаси органларига сайланган ходимларга ваколатлари тугагач, тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда, агар бу ходим педагог бўлса, имкон қадар дарс соатлари билан таъминланиши ёки Университетда мавжуд вакант иш ўринларига жойлаштирилиши лозим. (МК. 44-модда).

25. Ходимларнинг меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Касаба уюшмаси қўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодексда белгиланган тартибда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (МК. 164 – модда).

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси **Касаба уюшмаси қўмитасида Ўзбекистон Касаба уюшмаси Федерацияси Ижроия қўмитасининг 2021 йил 19 мартдаги 2-37 “с”-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби”** асосида кўриб чиқилади.

Агар ходимни ишга қабул қилиш ва у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи юқори ташкилот ваколатида бўлса, у билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишидан олдин, Университетнинг касаба уюшмаси қўмитаси розилиги олинади. Чунки ходим ва шахс сифатида унга фақат бирга ишлаган меҳнат жамоаси ҳамда ходим ишлаган Университетдаги касаба уюшмаси қўмитаси баҳо бериши мақсадга мувофиқ.

26. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ходимларнинг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи кўриб чиқиладиганда ходимлар тенг малакага ва меҳнат унумдорлигига эга эканлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 167-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда устувор ҳуқуқ ёки бир-бирининг олдида афзалликлари йўқлиги аниқланса, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар ҳисобга олинади:

- а) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркеклар 58 ёш);
- б) фарзанди олий ўқув юртида тўлов-контракт асосида таҳсил олаётган ходимлар;
- в) 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимлар;
- г) ўн тўрт ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз ота ёки она, ота-онанинг ўрнини босувчи шахслар;
- е) янги қурилган уйлар учун ипотека кредитини тўлаётган 30 ёшгача бўлган ходимлар;
- ж) яқка ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар;

27. Меҳнат кодексининг 165-моддасига мувофиқ, иш берувчи ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма шаклда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши шарт:

- 1) меҳнат шартномаси: ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёхуд таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги;

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги;

ташкилот раҳбарига, унинг ўринбосарларига, бош бухгалтерга ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарига нисбатан ташкилот мулкдорининг ўзгарганлиги муносабати билан бекор қилинганда **камида икки ой олдин**;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги муносабати билан бекор қилинганда **камида икки ҳафта** олдин;

3) меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан бекор қилинганда **камида уч кун** олдин.

Иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ходимни огоҳлантириш муддатларини огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мувофиқ келадиган пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақлидир.

28. Меҳнат кодексининг 100-моддасига кўра, меҳнат шартномаси қуйидаги асослар бўйича бекор қилинган тақдирда, иш қидириш даврида ўртача ойлик иш ҳақининг ишдан бўшатиш нафақаси ҳисобга олинган ҳолда, бироқ кўпи билан икки ойга сақланиб қолиши ходимлар учун кафолатланади:

- ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги;

- ходим иш берувчи билан бирга ишлаш учун бошқа жойга кўчишни рад этганлиги;

- ходим соғлиғининг ҳолатига кўра тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолати бўйича ўзига қарши кўрсатма мавжуд бўлмаган бошқа ишга ўтишни рад этганлиги ёки иш берувчида тегишли иш мавжуд эмаслиги;

- технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши сабабли ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги;

- ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмасининг) ўз таъсисчилари (иштирокчилари) қарорига кўра тугатилганлиги ёхуд таъсис ҳужжатлари билан шунга ваколатли бўлган юридик шахс органининг қарорига кўра тугатилганлиги;

- бажараётган ишига малакаси етарли эмаслиги оқибатида нолойиқ эканлиги;

- шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланганлиги;

- суднинг ташкилотни тугатиш тўғрисидаги қарори қонуний кучга кирганлиги.

Ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ўттиз календарь кун ичида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахслар сифатида рўйхатдан ўтган бўлса, улар маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган маълумотнома бўйича учинчи ой учун ҳам аввалги иш жойидан ўртача ойлик иш ҳақини олиш ҳуқуқига эга бўлади.

29. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим билан ҳисоб-китоб қилиниши керак. Ҳисоб-китоб ходимга:

охиригача олинмаган иш ҳақини;

ходим томонидан фойдаланилмаган барча асосий ва қўшимча таътиллар учун компенсацияларни;

агар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида бошқа тўловларни тўлаш назарда тутилган бўлса, ушбу тўловларни тўлашни ўз ичига олади (МК 172-модда).

30. Ходим билан меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимнинг ишдан маҳрум бўлиши оқибатларини юмшатиш мақсадида ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори мазкур иш берувчидаги иш стажига боғлиқ бўлади ва у:

уч йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун — ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан;

уч йилдан беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун — ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан;

беш йилдан ўн йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун — ўртача ойлик иш ҳақининг юз фоизидан;

ўн йилдан ўн беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун — ўртача ойлик иш ҳақининг бир юз эллик фоизидан;

ўн беш йилдан ортиқ иш стажига эга бўлган ходимлар учун — ўртача ойлик иш ҳақининг икки юз фоизидан кам бўлиши мумкин эмас (МК 173-модда).

31. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан **Иш берувчининг** ташаббусига кўра ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

32. Университетдаги капитал таъмир, карантин эълон қилиниши (турли юқумли касалликларнинг юқиш ҳавфи ошиши), Аномал совуқ, Аномал иссиқ, ходимга ишлаши учун шароит йўқлиги ёки бошқа объектив сабабларга кўра ходимнинг айбисиз ишнинг вақтинча тўхтатилиши **бекор туриб қолиш** деб ҳисобланади. Бу ҳолатда ходимларга **мажбурий тарзда иш ҳақи сақланмаган таътил** берилишига йўл қўйилмайди.

33. Меҳнат кодексининг 266-моддасига кўра, иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун (иктисодий, технологик, техник ёки ташкилий сабабларга кўра ишни вақтинча тўхтатиб туриш) ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун бекор туриб қолинган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади.

30. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш Университетда мавжуд бўлса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган ҳоллардан ташқари яна қуйидаги ҳолларда Иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак:

- ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;
- бетоб ёки ногиронлиги бўлган оила аъзосини парваришлаш зарурияти (сурункали касалликлари кучайган даврда);

- 3 ёшгача фарзанди бор аёллар;

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

34. **Иш берувчи** камида икки ой олдин **Касаба уюшмаси қўмитасига** ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказади.

Касаба уюшмаси қўмитаси иш берувчининг ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатилиш ҳақидаги қарорини олти ойгача бўлган муддатга тўхтатиб туриш тўғрисидаги таклифни маҳаллий давлат ҳокимияти органларига кўриб чиқиш учун киритиш ҳуқуқига эга.

35. **Касаба уюшмаси қўмитаси университетда** бандликни таъминлаш, ишдан озод этилаётган ходимларни ҳимоя қилиш масалаларини, шунингдек ходимларнинг ижтимоий-иктисодий ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишга доир бошқа масалаларни ҳал қилишда иштирок этиш ҳуқуқига эга. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 27-моддаси*).

36. **Иш берувчи университетда** ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, қишлоқ хўжалигидаги турли ишлар, шунингдек газета ва журналларга мажбурий обуна қилишга жалб қилмайди.

37. **Қасаба уюшмаси қўмитаси университет** ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, тозалаш, таъмирлаш, қурилиш, қишлоқ хўжалигидаги турли ишлар, шунингдек газета ва журналларга мажбурий обуна қилишга жалб қилинишининг олдини олиш юзасидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

38. Муассасаларни ободонлаштириш, тозалаш, қурилиш ва таъмирлаш зарурияти туғилиб, ишчи кучи етишмаётган ҳолатда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги 799-сонли қарорига мувофиқ, таълим муассасаси раҳбарлари - Буюртмачи иш берувчилар сифатида ҳар ойнинг 15-санасига қадар келгуси ҳисобот оyi учун туман (шаҳар) Аҳолини бандлигига кумаклашувчи маркази(АБКМ)га жамоат ишларини ташкил қилиш бўйича буюртма беради. АБКМ зарурат бўлганда, ишсизлик ёки ишчи кучига бўлган талаб ошган ҳудудларда фуқароларни тезкор тартибда жамоат ишларига жалб этиш бўйича қўшимча буюртмаларни шакллантириши ва тасдиқлаши мумкин.

39. Тарафлар:

- штатлар жадвалида мавжуд бўлган ва бўш қолган лавозимни вакант иш ўринлари деб эътироф этадилар;

- педагогларга тақсимлангандан кейин ортиб қолган дарс соатларини (иш ҳажми) вакант иш ўрни эмаслигини тан оладилар.

40. Меҳнат кодексининг 503-моддасига мувофиқ, иш берувчилар меҳнат вазифаси спорт мусобақаларига тайёргарлик кўришдан ва муайян турдаги ёки спорт турлари бўйича спорт мусобақаларида иштирок этишдан иборат бўлган ходимларга етарлича шароитлар яратиб бериш, белгиланган вақтда тиббий кўриқдан ўтказиш, тегишли спорт анжомлари билан таъминлаш, совриндор бўлган пайтда муносиб рағбатлантириш чораларини кўради.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

41. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, тизимда иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади:

- ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас (МК.182-модда);

- иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги қуйидагиларга мажбурий тартибда 36 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади (МК.183-модда):

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга;

- I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга;

- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга;

- иши юқори даражадаги рухий, аклий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (МК.184-модда);

-уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштирилладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (МК.397-модда).

42. Меҳнат кодексининг 191-моддасига мувофиқ, таълим муассасаларида иш вақти режимига ички меъёрий ҳужжатларда аниқлик киритилади. Педагогларнинг дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақтлари дарс соатлари оралигидаги

танаффусларда, тушлик пайтини дарс жадвалидан келиб чиққан ҳолда катта танаффуслар пайтида 20 дақиқа қилиб белгилаш мумкин.

Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтасида умумий дам олиш куни якшанбадир. Беш кунлик иш ҳафтасидаги иккинчи дам олиш куни жамоа шартномасида ёки ички меҳнат тартиб қоидаларида ёхуд сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларида, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади. (МК.207-модда).

43.Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Молия вазирлигининг 2017 йил 6 февралдаги 1-2017, 4-қ/қ, 13-сон қарорига мувофиқ, қоровуллар ҳамда мавсумий ишчилар учун иш вақти смена шаклида суткасига ўн икки соатдан ошмаган ҳолда ташкил қилинади. Сменада ишлаш бўйича график шакллантирилиб, ходимлар билан таништирилади ва иш берувчи томонидан тасдиқланади. График асосида табел расмийлаштирилиши лозим.

44.Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан қуйидаги ходимларга тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин:

- ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлга;

- ҳомийлигида шундай боласи бор аёлга;

- оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган ходимга;

-профилактик даволаниш зарурияти туфайли тиббий хулосага мувофиқ (МК.186-модда).

45.Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, техник носозликлар натижасидаги авариялар, иш жойидаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек Аномал совуқ ёки иссиқ, ёнғинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз унинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишига ёки ўтказилишига йўл қўйилади (МК.454 - модда).

Меҳнат кодексининг 458-моддаси биринчи қисмида белгиланганидан ташқари педагог ходимлар ҳам таълим сифатини таъминлаш мақсадида вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуққа эга бўладилар.

46.Ходим ўзининг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган қабул қилинаётган ички ҳужжатлар, иш берувчининг буйруқлари, билдиришномалари, талаблари ва бошқа ҳужжатлари билан ёзма шаклда, шу жумладан имзо қўйдириб таништирилиши керак бўлган ҳолларда, масофадан туриб ишловчи ходим улар билан иш берувчи ва масофадан туриб ишловчи ходим ўртасидаги электрон ҳужжат алмашинуви орқали таништирилиши мумкин (МК.460-модда).

47. Агар масофадан туриб ишловчи ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги узокроқ бўлган ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, унинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас (МК.462-модда).

48. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб этиш фақат ходимнинг розилиги билан ходимнинг меҳнат вазифаси доирасида амалга оширилади.

49. Ходимларни кечки вақтларда, дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишга қуйидаги асослар бўйича йўл қўйилади:

а) табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат, ва бошқа фавқулотда ҳодисаларнинг олдини олиш зарурияти юзага келганда;

б) ўқув йилига тайёргарлик ишлари якунига етмаганда, бунда профессор-ўқитувчилар фақат функционал вазифаларидаги ишларга жалб қилиниши мумкин.

Шунингдек, қонун ҳужжатларида белгиланган чекловларни ҳисобга олган ҳолда, **Иш берувчининг Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишиб қабул қилган ёзма фармойишига биноан амалга оширилиши мумкин.

50. Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кунни ташкил этади (МК.217-модда).

51. Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган тармоқ келишуви ҳамда **таътиллари жадвалига** мувофиқ Университет ходимларига асосий ва қўшимча таътил берилади (**2, 3-иловалар**).

52. Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра асосий иш бўйича ҳар йилги меҳнат таътили билан бир вақтда ўриндошлик асосида ишдаги таътил учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Олти ой ва ундан ортиқ ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ўриндошлик асосидаги ишда бериладиган ҳар йилги меҳнат таътиliga, шунингдек иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ушбу тоифадаги ходимларнинг меҳнат таътиliga, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

Ҳар йилги меҳнат таътили талабаларнинг ёзги таътили даврида бериладиган Университетнинг ўқитувчилар таркибига биринчи иш йилидаги ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида тўлиқ давомийликда, улар ушбу таълим муассасаига ишга кирган вақтидан қатъи назар, ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Мазкур тоифадаги ходимларга иккинчи ва кейинги иш йиллари учун бериладиган меҳнат таътиliga, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади (МК.227-модда).

53. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга камида олти иш кунига тенг муддатли ҳар йилги ҳақ тўланадиган ижтимоий таътиллار бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиради. (Ўзбекистон Республикаси учун 13.07.1992 йилда кучга кирган “Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисида Конвенция” 2-м.1-б. 24.06.1936, Женева)

- ходимнинг ёки унинг фарзандини никоҳ тўйи муносабати билан;
- бола туғилиши муносабати билан боланинг отасига;
- ходимнинг яқин қариндоши вафот этганлиги муносабати билан;
- фавқулотда вазиятларда.

Шу каби ижтимоий таътиллار берилган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади.

Шунингдек мазкур таътиллار навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади (МК. 238-модда).

Яқин қариндошлар деб: ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди ва унинг турмуш ўртоғи ҳисобланадилар.

54. Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулотда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган

таътилниг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин (МК.241-модда). Аммо бу ҳолатларда ҳам ходимларга мажбурий ариза ёздиришга йўл қўйилмайди.

55. Ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига ходимнинг бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажи ҳам киритилади (МК. 220-модда).

56. Меҳнат кодекси 229-моддасининг биринчи қисмида келтирилган ҳоллардан ташқари илмий-тадқиқот ишларини олиб бораётган ходимлар ҳам ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга бўлиши мумкин.

57. Ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлганида қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори унинг ўртача иш ҳақининг 70 фоизидан кам бўлмаслиги керак. Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътил вақти қўшилади (МК. 240-модда).

58. Дам олиш кунларидан ва ишланмайдиган байрам кунларидан ходимларнинг оқилона фойдаланиши мақсадида дам олиш кунлари Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони билан бошқа кунларга кўчирилиши мумкин.

Ишланмайдиган байрам кунлари арафасида ҳар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади.

Байрамдан олдинги куни ишнинг (сменанинг) давомийлигини қисқартириш имкони бўлмаган узлуксиз ишлайдиган ташкилотларда ва айрим турдаги ишларда ортиқча ишлаганлик ходимга қўшимча дам олиш вақти бериш ёки ходимнинг розилиги билан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган нормалар бўйича ҳақ тўлаш орқали компенсация қилинади.

59. Қуйидаги ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт:

- а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;
- б) меҳнат таътили тугаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;
- в) авария ҳолатини бартараф этиш учун хонадонида таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан.
- г) илмий-тадқиқот ишларини яқунлаб ҳимояга чиқиш арафасида бўлган ходимлар, ижодий таътилдан фойдаланиб бўлган тақдирда.

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

60. Университетда меҳнатга ҳақ тўлаш тизими Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари ҳамда Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиқларининг “Олий таълим Муассасаларининг профессор-ўқитувчилар таркиби ва раҳбар ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг базавий лавозим маошлари миқдорини тасдиқлаш тўғрисида”ги 2019 йил 31 июлдаги 39-к/к, 286/1-сонли қўшма қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари, Олий ва ўрта махсус таълим ҳамда Халқ таълими вазирлиқларининг 2019 йил 10 апрелдаги 3-2019, 19-ққ ва 15-2019-ққ-сонли “Ўқув машғулотларини ўтказганлик учун меҳнатга соатбай ҳақ тўлаш миқдорларини тасдиқлаш тўғрисида”ги қарори асосида амалга оширилади.

Иш ҳақини тўлаш муддатлари (МК. 253-модда):

- биринчи ярим ой учун - жорий ойнинг ўн саккизинчи санасигача;
- иккинчи ярим ой учун - кейинги ойнинг бешинчи санасигача;

61. Ходимнинг ёзма розилиги билан иш ҳақини ёки унинг бир қисмини банк муассасалари ёки почта бўлимлари орқали тўлаб берилиши мумкин.

62. Ходимга ҳақ тўлаш мазкур **Шартнома**да белгиланган муддатларга нисбатан хизмат кўрсатувчи банкнинг айби билан кечиктирилганда - **Иш берувчи** банк раҳбариятига жарима ундириш тўғрисида талабнома киритишни ва ундирилган жаримани меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишга йўналтиришни ўз зиммасига олади.

63. Университетда энг паст лавозимдаги ходимларнинг Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди (тариф коэффициентини - камида 1,000) бўйича тарификация қилиниши таъминланади.

64. Университетда оширилган миқдордаги меҳнат ҳақи, устамалар, қўшимча тўловлар ва компенсацияларнинг қуйидаги турлари ва миқдорлари ўрнатилади:

- тунги вақтдаги иш учун 1,5 баравар ҳақ тўланади;
- иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун - 2 баравар миқдорда ҳақ тўланади;

- ходимларга бир неча касбда (лавозимда) ишлаганда, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганда, иш ҳажми кўпайганда асосий лавозимдаги иш ҳақига қуйидагилар учун қўшимча тўлов белгиланади ва тўланади: бюджет ташкилотлари ходимлари учун - бир неча лавозимда ишлаганлик учун тариф ставкасининг (маошининг) 50 % (эллик фоиз)дан кўп бўлмаган миқдорда. Вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вазифаси унинг штатдаги ўринбосари зиммасига асосий ишдан озод этилмаган ҳолда юклатилганда қўшимча тўлов амалга оширилмайди. (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 259-моддаси) ;

- Университет профессор-ўқитувчилари ва ходимларига моддий ёрдам кўрсатиш ва моддий жиҳатдан рағбатлантириш университет Кенгашида тасдиқланган, ректор буйруғи билан кучга киритилган “Университет профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларни бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан мукофотлаш, устама ҳақ белгилаш ва моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида НИЗОМ” ҳамда “Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги НИЗОМ”ларга асосан амалга оширилади (**7-8-иловалар**).

- Университетда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2909-сонли Қарори ҳамда 2019 йил 8 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847-фармонида кўрсатилган илмий-тадқиқот ишлари билан шуғулланаётган профессор-ўқитувчилар, илмий ходимлар ва ёш олимлар фаолиятини рағбатлантиришнинг таъсирчан механизмларини яратиш мақсадида университет илмий салоҳиятини ҳамда рейтингини оширишда ўз ҳиссасини қўшганлиги, нуфузли халқаро илмий журналларда мақолалар чоп этганлиги учун қуйидаги бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан рағбатлантириш турлари ва миқдорлари ўрнатилади:

- университетда асосий штатда фаолият кўрсатиб, (PhD ва DSC) диссертация ишини ҳимоя қилганлиги учун бир ойлик маош миқдорида;

- Scopus базасидаги журналларда нашр этилган мақолалари учун 2 000 000 сўм миқдорида;

- нашр этилган дарслик ва ўқув қўлланмаси учун (ОТФИБ Мувофиқлаштирувчи Кенгаши гувоҳномаси асосида) Жиззах давлат педагогика университети профессор-ўқитувчилари томонидан яратилган дарслик, ўқув-қўлланма муаллифларига университетга топширган нусхалар сонига қараб моддий рағбатлантириш Тартибига мувофиқ тўланади;

- фан олимпиадасини республика босқичи ғолиби ва унинг илмий раҳбарига ўрнатилган тартибда;

- номдор стипендияга эришган талабаларнинг илмий раҳбарига

2 000 000 сўм миқдорда;

- патент олганлиги учун яқка муаллифларга патентни олиш учун тўловлар университет ҳисобидан амалга оширилади;

- муаллифлик гувоҳномалари учун ўрнатилган тартибда;

- дунёнинг кучли 1000 талигига кирувчи олий таълим муассасаларида халқаро анжуманларга таклифнома асосида иштирок этган ҳамда 10 соатдан кам бўлмаган ўқув машғулоти (маъруза ёки семинар) ўтказганлиги учун бориб келиш билан боғлиқ барча харажатлари қоплаб берилади.

- иш жараёнида зарарсизлантириш воситаларидан фойдаланганлиги учун хожатхона фаррошларнинг лавозим маошларига 10 фоиз миқдорида компенсация.

65. Ўзбекистон Республикаси ичидаги хизмат сафарлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 2 августдаги 424-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Низом” билан тартибга солинади ва ходим хизмат сафарига юборилган тақдирда иш берувчи ходимга қуйидагиларни қоплаши шарт:

а) йўлқира харажатлари – Низомнинг 14-банди асосида;

б) доимий турар жойдан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар. Турар жойда яшаганлиги бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаган ҳолларда ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 20 фоизи миқдорида қопланади;

в) Кундалик харажатлар ходимнинг хизмат сафари даврида овқатланиш харажатларини базавий ҳисоблаш миқдорининг 0,25 коэффицентидан ва бошқа харажатлари учун 0,1 коэффицентидан жами 0,35 гача миқдорида қопланади;

Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон буйруғи билан тасдиқланган) “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга оширилади;

66. Ташқи ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, қўшимча ҳақ ва устамалар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади (МК. 253-модда).

67. Иш берувчининг кўрсатмасига биноан Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш чоғида (малака ошириш, шу жумладан ихтисослаштиришга ўқиш, илмий-тадқиқот натижаларини татбиқ этиш ишида қатнашиш, тиббий кўриқдан ўтиш, дарслар ўтказиш, турли тадбирларда иштирок этиш ва бошқа ҳолларда) ходим ўз асосий ишидан озод этилади.

68. Агарда юқорида кўрсатилган тадбирлар иш вақтида ўтказилса, бу ҳолда ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолинади, мазкур тадбирлар ишдан ташқари вақтда ўтказилса, ходимга сарф қилинган вақтига мутаносиб икки ҳисса ҳақ ёки қўшимча дам олиш вақти берилади.

69. Университет бошланғич касаба уюшмаси кўмитаси раисининг жамоатчилик асосидаги фаолияти учун Университет ҳисобидан ҳар ойда 25-30 фоиз миқдорида устама ҳақ тўланади.

70. Халқаро меҳнат Ташкилотининг “Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенциясига биноан эркаклар ва аёллар томонидан турли шароитларда, турли кўникма ва малака билан, турли кўринишдаги, жавобгарлиги бир-бирига боғлиқ бўлмаган, лекин бир хил қийматга эга бўлган ишлар тенг миқдорда рағбатлантирилади.

71. Университет профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимлари Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1995 йил 20 сентябрда 177-қайд рақами билан рўйхатга олинган “Бюджет муассасалари ташкилотлари ходимларини моддий рағбатлантириш махсус фонди тўғрисида”ги Низомга асосан бюджет маблағлари ҳисобидан ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 26 августдаги 517-сон қарори билан тасдиқланган “Республика олий таълим Муассасаларининг профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларини бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида”ги Низомга мувофиқ бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан моддий рағбатлантирилади.

72. Университетда ҳайдовчилар меҳнатига ҳақ тўлашда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2019 йил 23 январда 3130-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисида”ги Низом талаблари татбиқ қилинади (ТЖК.38-банд).

73. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 24 декабрдаги 1030-сонли “Илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат муассасаларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга мувофиқ илмий даражага эга бўлган педагог ходимларга қўшимча ҳақ тўланади.

74. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 19 майдаги ПҚ-5117 сонли “Ўзбекистон Республикасида хорижий тилларни ўрганишни оммалаштириш фаолиятини сифат жиҳатидан янги босқичга олиб чиқиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарорига мувофиқ университетнинг камида С1 даражадаги миллий ёки унга тенглаштирилган мос даражадаги халқаро тан олинган сертификатга эга хорижий тиллар (инглиз, француз, немис, испан, итальян, араб, хитой, япон, корейс, турк, форс, пушту, дари, урду, хинд) ўқитувчиларига уларнинг базавий тариф ставкасига нисбатан ҳар ойлик 50 фоиз миқдорида қўшимча устама ҳақи тўлаб борилади.

75. Иш берувчи ходимларга узоқ муддат касалликлари давомида ёки сурункали касалликларини даволашлари учун моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин. Шунингдек, ходим учун соғломлаштириш чора - тадбирларини амалга ошириш, шу жумладан муассаса томонидан ходимларнинг жарроҳлик операцияларига, стационарда даволаниши ҳамда дори - дармонларига сарф қилган харажатлари қоплаб берилиши мумкин.

76. Олий таълим муассасаси томонидан ташкил қилинаётган тадбирлар, танловлар ва бошқа байрам тадбирларида иштирок этган меҳмонлар, профессор-ўқитувчилар, ишчи-ходимлар ва талабаларнинг кунлик овқатланиш ва бошқа харажатлари Университетнинг бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан таъминланиши мумкин.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

78. Меҳнат кодексининг 295-моддасига кўра, меҳнат интизоми барча ходимларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, жамоа келишувларига, жамоа шартномасига, шунингдек ички меҳнат тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланган хулқ-атвор қоидаларига мажбурий бўйсунушидир.

Меҳнат интизоми нормал иш учун зарур ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-техник шарт-шароитларни яратиш, ҳалол меҳнати учун рағбатлантириш ва

мукофотлаш усуллари, меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бузган ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади.

79. Меҳнат кодекси 301-моддасининг иккинчи қисмига кўра, ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилиши ходимни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Интизомий қилмиш деганда ходим томонидан ўз меҳнат мажбуриятларини айбли тарзда, ғайриқонуний равишда бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги (меҳнат (лавозим) мажбуриятларининг бузилиши) тушунилади.

80. Меҳнат кодекси 302-моддасига кўра, хизмат текшируви ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлиги фактини, унинг содир этилишида ходимнинг айбини, ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни, иш берувчига етказилиши мумкин бўлган моддий зарарнинг хусусияти ва миқдорини аниқлаш мақсадида амалга ошириладиган текширишдир.

Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилиш учун оммавий ахборот воситаларининг хабарлари, ходимнинг бевосита раҳбарининг билдиргиси, жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари ҳамда ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилган деб тахмин қилиш учун асос берадиган бошқа маълумотлар асос бўлади.

Иш берувчи хизмат текшируви ўтказиш ҳақида қарор қабул қилишга ҳақли. Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисидаги қарор тегишли буйруқ билан расмийлаштирилади.

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказиладиган ходим иш берувчининг хизмат текшируви ўтказиш ҳақидаги буйруғи ҳамда хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия таркиби билан имзо қўйдириб таништирилиши керак.

81. Меҳнат кодекси 312-моддасига кўра, меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи ходимга қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш иш берувчи томонидан Меҳнат кодексининг 269 ва 270-моддалари талабларига риоя этган ҳолда амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (Меҳнат кодекси 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари).

Меҳнат кодексида назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллашга йўл қўйилмайди.

82. Меҳнат кодекси 313-моддаси талабига кўра, иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилгунига қадар ёзма тушунтиришни талаб қилиши, шу жумладан, агар интизомий қилмиш хизмат текшируви натижаларига кўра аниқланган бўлса, талаб қилиши шарт. Ходимнинг ёзма тушунтириш тақдим этишни рад этганлиги интизомий жазо чораси қўлланилиши учун монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Ходимга интизомий жазо чорасини қўллаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Иш берувчининг ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан уч иш куни ичида, ходим ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

Ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланади.

Ходимнинг ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни рад этиши ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади. Бундай ҳолда ходим буйруқ билан таништирилган деб ҳисобланади.

83. Ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши, меҳнат шартномалари, лавозим йўриқномалари, одоб-ахлоқ қоидалари, **Университет** Низоми ҳамда Ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан таъминланишини ва назорат қилинишини тарафлар ўз зиммасига оладилар.

84. Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар ходимларга таништирилиши Иш берувчининг мажбурияти ҳисобланади. Интизом қоидалари билан таништирилмаган ходимга мазкур қоидаларнинг бузилиши важи билан интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин эмас.

85. **Иш берувчи** меҳнат вазифаларини сидқидилдан бажарган, самарали натижаларга эришган ходимларни Меҳнат кодексининг 299-моддасига асосан:

- тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этиш;
- юбилей саналарида табриклаш (60, 65, 70, 75 ёшга тўлганда);
- ташаккур эълон қилиш;
- қимматбаҳо совғалар бериш;
- фахрий ёрлиқ билан тақдирлаш;
- турли номинациялар бўйича унвонлар бериш;
- саёҳатларга юбориш;
- республикамиздаги санаторийлар ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан **рағбатлантириш**ни ўз зиммасига олади.

Шунингдек жамоада номоддий рағбатлантириш усуллари жорий этилади.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақи фондидан бериладиган устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига кирмайди.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди (МК.299 - модда).

86. Университет касаба уюшмаси қўмитаси интизомий жазога тортилган ходимларга нисбатан тўловлар адолатли тўланишини қатъий назорат қилиши лозим.

87. Ходимга нисбатан хизмат текшируви ўтказиш учун иш берувчининг буйруғи билан хизмат текшируви ўтказиш бўйича тузилган комиссия таркибида касаба уюшмаси қўмитаси аъзоси киритилади (МК.304 - модда).

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

88. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси тарафининг бошқа тарафга етказилган зиённинг ўрнини қонунчиликда белгиланган тартибда қоплаш мажбуриятини ифодаладиган юридик жавобгарликдир.

89. Бунда **Иш берувчининг** ходим олдидаги шартномавий жавобгарлиги Меҳнат кодексига назарда тутилганидан кам бўлмаслиги, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса Меҳнат кодексига назарда тутилганидан юқори бўлмаслиги керак.

90. **Ходимнинг** соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан **Иш берувчи** томонидан бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жабрланган **Ходимнинг** ўртача ойлик иш ҳақи асосида ҳисобланган йиллик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

91. Мехнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан **Иш берувчи** томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори марҳумнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаслиги керак.

92. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати **4-иловада** келтирилган.

VIII. МЕХНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

93. Мехнатни муҳофаза қилиш бўйича 2023 йилга 180 млн.сўм маблағни Университет хисобидан ажратади, шундан:

- махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун 150 млн. сўм;

- гигиена воситалари (дизенфекция ва тозалаш воситалари, дори-дармонлар) учун 30 млн.сўм. Ушбу воситалар билан ходимлар **5,6-иловаларга** мувофиқ бепул таъминланади.

Барча режалаштирилган ва ажратишга келишилган маблағлар миқдори жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида мехнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини ошириб борилишига мутаносиб равишда ошириб борилади.

94. Мехнат муҳофазаси бўйича битим тузади (мехнат шароитлари ва мехнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади (**1-илова**).

95. Ходимларни чиқимдор бўлмаган ҳолда дастлабки (мехнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (мехнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил этиши шарт (МК.360-модда).

96. Мехнат шароитларининг зарарли ва хавфлилиги юзасидан иш ўринларини аттестациядан ўтказди (МК.361-модда) ва ходимларни иш жараёнидаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади.

97. Ходимларнинг мехнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича йўл-йўриқдан ўтказиши ва ўқитиши, малакаси оширилиши ва билимлари текширилишини ташкил этади (МК.362 -модда).

98. Университетнинг куз-қиш мавсумларида фаолият кўрсатишига, Аномал совуқ ёки Аномал иссиққа тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни ҳар йили 25 август ва 1 октябргача бажарилишини ҳамда санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди.

99. Университетда ҳар йили 28 апрель "Бутунжаҳон мехнатни муҳофаза қилиш куни"га бағишлаб ҳафталик ташкил этади.

100. Мехнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолади.

101. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

- университетнинг таркибий тузилмаси кесимида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссия таркибини аниқлайди, уларнинг сайлови, ўқувини (ўқув муддатлари ва дастури кўрсатилади) ўз вақтида ташкил этади;

- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар бўйича ўтказди ва голибларни юқори касаба уюшмаси органларига тавсия этади;

- университет ва унинг таркибий тузилмасида уч босқичли меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назорати олиб борилишини таъминлайди;

- университетда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди.

- университетда бахтсиз ходиса юз берганда иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси раиси юқори турувчи касаба уюшмаси вакиллари хабардор қилади ва ушбу ҳолатни адолатли ўрганишда иштирок этишини сўрайди.

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

102. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Президенти ташаббуси билан ҳар йили қабул қилинадиган ижтимоий йўналишдаги Давлат дастурларини амалга ошириш учун чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва қатъий бажарилишига эришиш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар.

103. **Иш берувчи** вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини қуйидаги миқдорларда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади:

- иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларидан бўлган ходимларга, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга тўлмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат натижасида радиоактив ифлосланган зонадан эвакуация қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар), қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда рақни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

- ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатда турувчи ходимларга уларнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган даври (умумий иш стажи)га қараб – иш ҳақининг 60 фоизидан 100 фоизигача;

- коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;

- бошқа ҳолларда, ходимнинг умумий иш стажига қараб - иш ҳақининг 60 фоизидан 80 фоизигача.

104. Университет ходимларининг касаба уюшмаси аъзолик бадалидан тушадиган маблағнинг 50 фоизи вилоят касаба уюшма ташкилотлари бирлашмасининг ҳисоб рақамига ўтказилади (шундан 10 фоизи санаторий йўлланмалари олишга сарфланади).

Қолган 50 фоиз маблағлар университетда маданий-оммавий тадбирлар, моддий ёрдамлар, жисмоний тарбия ва спорт соғломлаштириш тадбирлари, фаолларни рағбатлантириш, маъмурий-хўжалик харажатлари ва кўзда тутилмаган харажатларга сарфланади.

105. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмалар уларнинг иш жойидаги бошланғич касаба уюшмаси кўмиталари берадиган буюртма асосида, улар томонидан тўланган касаба уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағлар ва ижтимоий суғурта тўловларидан ажратмаларнинг соғломлаштиришга йўналтирилган миқдорига мувофиқ равишда ажратилади.

X. ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР

106. Ходимларни касбга тайёрлаш деганда ходимларда назарий ва амалий билимларни шакллантиришга, шунингдек муайян соҳада касбий фаолиятни амалга оширишга ва (ёки) муайян касб ёки мутахассислик бўйича ишларни бажаришга имкон берувчи кўникма ҳамда малакаларни шакллантиришга йўналтирилган ўқитиш тушунилади. Ходимларни касбга тайёрлаш иш берувчининг йўлланмаси бўйича ихтиёрий равишда таълим муассасаларида амалга оширилади.

107. Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган, шунингдек ихтиёрий қайта тайёрлаш ёки малака оширишга юборилган тақдирда, **Иш берувчи** ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш давридаги ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

108. Меҳнат шартномаси бўйича ишидан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига назарда тутилганига қўшимча равишда яна қуйидагилар кафолатланади:

ишни ўқиш билан бирга олиб бориш учун зарур бўлган кундалик ишнинг бошланиши ва тамом бўлиши;

иш ҳафтасини яна бир соатга қисқартириш;

ҳар йили камида 14 календарь кунлик иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш.

Олий ва ўрта махсус, профессионал таълими муассасаларида кечки ёки сиртки таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун ўқув таътиллари берилади:

олий таълим муассасаларида кечки таълим шаклида ўқиётган биринчи ва иккинчи курс талабаларига 20 календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида 10 календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим муассасаларида сиртки таълим шаклида ўқиётганларга эса 30 календарь кун;

олий таълим муассасаларида кечки таълим шаклида учинчи ва ундан юқори курсларда ўқиётганларга 30 календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида 20 календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим, касб ҳунар таълими муассасаларида сиртки таълим шаклида ўқиётганларга эса 40 календарь кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

XI. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТНИ ОММАЛАШТИРИШ, МЕҲНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ СОҒЛОМЛАШТИРИШ

109. Маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

- “Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Республика Маънавият ва тарғибот маркази тавсиялари

асосида жиҳозлаб, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик

йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стендлар ва техник воситалар билан таъминлаш;

- Давлат дастурларини бажариш борасида меҳнаткашлар ва ёшлар ўртасида таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган ҳолда, ҳар-хил мавзудаги мазмунли ва қизиқарли учрашувлар, маънавий-маърифий тадбирлар ташкил этиш;

- “Китобхон” бурчакларини ташкил этиш ва “Энг яхши китобхон” кўрик танловини ўтказиш”;

- ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадиий ҳаваскорликнинг янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиш, республиканинг тарихий шаҳарларига ва ўз ҳудудларидаги диққатга сазовор жойларга саёҳатларини, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

- профессор-ўқитувчиларни хоржий давлатларга саёҳатларини, «Ички туризм ойлиги», «Ички туризм ҳафталиги» ҳамда «Ички туризм кунлари»ни, «Оилавий саёҳат таътили»ни ташкил этиш ва ўтказиш;

- ходимларга меҳнат қонунчилигига мувофиқ улар учун қулай бўлган вақтда саёҳат қилиш ва дам олиш учун таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ҳисобидан дам олиш кунлари (отгул) бериш;

- умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан “Касаба уюшмалари куни”ни нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадиий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

-бугунги кунда амалга оширилаётган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг кўламдаги ислоҳатлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини ходимларга атрофлича тушунтириш мақсадида вақти-вақти билан “Маърифат соатлари”ни ўтказиб бориш.

110. Ўзбекистон Республикасининг “Жисмоний тарбия ва спорт тўғрисида”ги Қонунига биноан ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида соғлом турмуш тарзини тарғибот қилиш мақсадида, тарафлар қуйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

- жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун етарли моддий ва бошқа шароитлар яратиб бериш (махсус спорт хоналарини ажратиш) ҳамда меҳнат жамоасида “ходимлар гимнастикаси” ва “спорт дақиқалари”ни жорий этиш;

- соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” қўшимча вазифасини юклаш ва унинг базавий лавозим маошига 20 фоиз миқдорида устама белгилашни йўлга қўйиш;

- иш вақтидан сўнг танланган кунларда (ҳафтада камида бир марта) раҳбар ва барча ходимларнинг жисмоний тарбия ва спорт машғулоти (югуриш, стритбол, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, стол тенниси, сузиш ва бошқалар) билан шуғулланишини ташкил қилиш.

ХП. АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ. АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

111. Уч ёшга тўлмаган боланинг Университетда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига ўттиз беш соатлик иш вақти давомийлиги белгиланади.

112. **Иш берувчи** ҳақ тўланадиган ҳомиладорлик ва туғиш таътилини қонунда белгиланган муддатга нисбатан уч календарь кунга узайтириш мажбуриятини олади.

113. Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг бола уч ёшга тўлгунига қадар уни парваришlash таътилида бўлган вақти меҳнат стажига қўшилади ва кейинги ҳақ тўланадиган ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини беради.

114. Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига) дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда, ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган давомийликда берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ нафар фарзанди бўлган тақдирда, танаффуснинг давомийлиги камида бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

115. Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига кўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда кўчирилиши мумкин.

116. Болани овқатлантириш учун танаффуслар фақат ота-онадан бири болани парваришlash таътилида бўлмаган ва бундай танаффуслардан фойдаланмаётган тақдирда берилади.

117. Иш берувчининг мажбуриятлари:

- иш берувчи юридик шахснинг тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатирилган аёлларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этилиб, уларни қайта ўқитиш, малакасини ошириш ва ишга жойлаштирилишида меҳнат органларига кўмаклашади (ТЖК.41-банд);

- аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб бериш;

- қарамоғидаги 2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани парваришlash таътилида бўлган ота-онадан бирига (васийга) ҳар ойда молиявий имкониятдан келиб чиқиб моддий ёрдам кўрсатиб бориш (ТЖК.137 ва 148-бандлар);

- саккиз (10-12) ёшгача фарзандлари бўлган ота-онасидан бири (васийси)нинг илтимосига кўра, ойда уч кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш кунни бериш;

- “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга кўмаклашиш.

118. Тарафлар Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонунида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини **Университетнинг** ва унинг таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;

- ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;

- хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

ХIII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

119. **Университет** ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий-иқтисодий ҳимоясини кучайтириш мақсадида томонлар қуйидагиларга келишиб олдилар:

- Халқаро меҳнат Ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ

қилишга доир шошилиш чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияларига биноан

ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

- ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чоратadbирлар Дастури ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш;

- ёш мутахассислар кенгашини тузиш, ёш ишчилар ва мутахассислар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;

- ёшларни билим салоҳиятини ошириш мақсадида, уларнинг замонавий билимлар, хорижий тил, компьютер саводхонлигини мукамал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;

- меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришадиган, касба уюшмаларида фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;

- ёш ходимларни маданий-маърифий тадбирлар, касб маҳорати бўйича танловларда фаол иштирок этишини таъминлаш.

120.Мазкур **Шартнома** мақсадлари учун Ўзбекистон Республикасининг ЎРҚ-406-сонли “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонуни билан белгиланган “ёшлар”, “ёш оила”, “ёш мутахассис” тушунчаларидан фойдаланилади.

121.Умумий ўрта таълим ёки ўрта махсус, профессионал таълим олганидан кейин ишга қирадиган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун, шунингдек ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича таълим олган ходимлар учун ўн фоизга пасайтирилган ишлаб чиқариш нормалари белгиланади.

122. **Иш берувчининг** мажбуриятлари:

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек профессионал таълим муассасаларини битирувчиларига меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътилар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида қўшимча имтиёзлар бериш, уларни соғломлаштириш;

б) ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узоқ муддатли кредитларни олишда кафилик қилиш;

г) ходимларга сафарбарлик чақирuvi захирасида хизмат ўташда - Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг махсус ҳисоб рақамига маблағ киритиш учун фойсиз ссудалар бериш;

д) **Университетда** “Энг фаол ёш ходим” танловини ташкил этиш.

123. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:

а) ёш ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ва ижтимоий кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада мукамаллаштириш учун мавжуд ҳуқуқий-норматив базадан фойдаланиш;

б) ёш йигит-қизларни касаба уюшмалари фаолиятига жалб этиш ишларини олиб бориш, жамоат ишида фаоллик кўрсатган ёшларни тизимли равишда маънавий (фахрий ёрлик, ташаккурнома, улар тўғрисида газеталарда рағбатлантирувчи мақолалар чоп этиш) ва моддий рағбатлантириш;

в) ўқувчи ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиётига раҳбарлик қилишга юқори малакали ишчилар, раҳбарлар, мутахассисларни жалб этиш ҳамда ёшларни ишга қабул қилишда устоз бириктирилишини таъминлашда кўмаклашиш;

г) **Университетга** амалиёт ўташ учун бириктирилган профессионал таълим муассасалари ўқувчиларини ва янги ишга қабул қилинган битирувчиларини меҳнат муҳофазаси бўйича йўриқдан ўтказишга, махсус кийим-бош, махсус пойабзал, якка тартибдаги ҳимоя воситалари, сут ва даволаш-профилактика озик-овқатлари билан таъминлашга эришиш;

д) ишга янги қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида қўнимлилигини таъминлаш бўйича иш олиб бориш;

е) ҳар бир ёш мутахассисни ишга қабул қилиниши билан ҳисобга олиб, **Университетнинг** ўзида, зарур ҳолларда эса ўқув курсларида малака оширишини назорат қилиб бориш;

ж) **Университетда** ёш ходимлар ўртасида маданий-маърифий, маънавий ҳамда жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини кенг миқёсда амалга ошириш орқали ишлаётган ёшлар фаолиятидаги салбий ҳолатларни, жумладан, эртанги кунга ишончнинг сўнишини олдини олиш, иш ҳақи, меҳнат шароитларидан миннатдорлик ҳиссини уйғотиш;

з) “Ёшлар минбари”, “Эркин фикр” услубларининг қўлланилишини жорий этиш ва унда, ёш ходимлар ўз фикрларини эркин ифода этган ҳолда (иш шароити, жамоадаги муҳит, жамоа ишига самара келтирадиган ғоя, раҳбар кадрларнинг ноҳўя ҳатти ҳаракатлари, уларнинг камситилиши ва ҳ.к. юзасидан) тўғридан-тўғри ёки аноним билдиришномаларни шаффоф қутиларга ёзма тарзда бериб туриш ишларини ташкил этиш.

124. Кам таъминланган, етим, ногирон, касалманд талабалар турар жойларида яшовчи ва ижарада яшовчи талабаларнинг дарс тайёрлашлари ва яшаш шароитларини яхшилаш, дам олиши, жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишлари ҳамда маънавий-маърифий ишларни ташкил қилиш, уларни ижтимоий -иқтисодий муҳофаза қилиш борасида давлат ва нодавлат нотижорат ташкилотлар билан ижтимоий шериклик асосида ҳамкорлик қилинади.

125. Раҳбар кам таъминланган, етим, ногирон, касалманд ва ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган талабаларнинг контракт тўловларини ўз вақтида тўлаш имкони бўлмаган вақтда, тўлов муддатларини узайтиришга имкон беради. Бунда касаба уюшма қўмитаси баённомаси асос бўлади. Шунингдек, шу каби ижтимоий ҳимояга муҳтож талабалар учун ижтимоий пакетлар жорий қилади.

126. Талабалар турар жойларида чин етим ва 1-гурух ногиронлиги бўлган талабалар университет Кенгаши қарори асосида бепул жой билан таъминланади.

127. Талабалар турар жойларида яшовчи талабаларни хавфсизлиги таъминланади. Талабалар турар жойлари фаоллари (талабалар кенгаши, қаватлар сардорлари, тозалик комиссияси) фаолияти йўлга қўйилади.

128. Талабалар турар жойларида талаб даражасида санитар-маиший шароитлар яратиб берилади. Ювиниш, овқатланиш хоналари, ўқув зали, маънавият ва маърифат хонаси, кутубхоналар жиҳозланиб, маданий дам олиш учун телевизор ҳамда спорт тадбирларини ўтказиш учун спорт анжомлари Университет ҳисобидан харид қилинади.

129. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар (аёллар, ёшлар)га Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда, ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун зарур бўлган кундалик иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлишининг ходимга мақбул вақти ўрнатилиши кафолатланади.

130. Меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим муассасаларида таҳсил олиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга иш жойи бўйича ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув таътили, қисқартирилган иш ҳафтаси ҳамда жамоа шартномасида белгиланган ўзга кафолатлар берилади (МК. 383-модда).

131. Олий ва ўрта махсус, профессионал таълими муассасаларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун Меҳнат кодекси 385 - моддаси биринчи қисмида назарда

тутилганига нисбатан 3 иш кунидан иборат кўшимча равишда ўқув таътиллари берилиши мумкин.

132.Талаба(ўқувчи)ларни талаба(ўқувчи)лар сафидан четлаштиришда таълим муассасаси касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилиги олинади.

133.Университет ректори талаба(ўқувчи)ларни ётоқхона билан тўлиқ таъминлаш чораларини кўрадilar. Талаба(ўқувчи)лар ётоқхонасига юқорирок ижтимоий ҳимояга мухтож тоифадаги талабалар биринчи бўлиб жойлаштирилади.

134.Университет томонидан талабалар ва ўқувчилар учун бўлажак касбидан келиб чиқиб меҳнатга оид муносабатлар ҳақида ҳуқуқий саводхонлиги оширилади.

XIV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

135.Келишувчи томонлар, ижтимоий шерикчилик принципларини тан олган ҳолда, жамоа шартномасини бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларни олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари асосида ҳал этилади.

136.Якка тартибдаги меҳнат низолари ва зиддиятлар 6 нафар аъзолардан ташкил топган (хар тарафдан 3 нафардан) иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси томонидан тенглик асосида мазкур **Шартноманинг** амал қилиш муддатига тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

137.Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига ва Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-66 с, 15.01.2015 й., 01-СП), Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб боради биноан олиб боради.

XV. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

138.**Касаба уюшмаси кўмитаси** юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтгани ёки ўтмаганидан қатъи назар **Иш берувчи** билан жамоа музокараларини олиб боришда ва жамоа шартномасини тузишда устувор ҳуқуққа эга, унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонун*).

139.**Касаба уюшмаси кўмитаси Иш берувчи** томонидан ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатларига тааллуқли бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳамда техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар, шунингдек мазкур **Шартнома** талабларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини иш ўринларида амалга ошириш ҳуқуқига эга. **Иш берувчи** қонунчилик бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни бир ҳафталик муддатда кўриб чиқади ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида **Касаба уюшмаси кўмитасини** хабардор қилади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуннинг 34-, 46-моддалари*).

140.**Иш берувчи Университетда** ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Касаба уюшмаси кўмитасини** тан олади ва:

- ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари Университет бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда, бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда

республика, вилоят ва университет касаба уюшмаси кўмитаси ҳисоб рақамларига мос равишда қирқ, ўн ва эллик фоиз миқдорларда ўтказилишини;

- аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилишини кафолатлайди.

141. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-рақам билан рўхатга олинган “Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисоб варақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқнома”га биноан **Университет** ҳисоб варағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмасига аъзолик бадаллари ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида ҳисобдан чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

142. Иш берувчи:

а) жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан олдин **Касаба уюшмаси кўмитаси** билан олдиндан келишиб олиш;

б) **Касаба уюшмаси кўмитаси** талаб қилганда унга меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

в) **Касаба уюшмаси кўмитасининг** Уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, ташкилий техника, алоқа воситалари, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш мажбуриятларини олади.

143. Касаба уюшмаси кўмитаси:

а) **Университетнинг** ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурларини бажарилишига кўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

б) иш ҳақи тўланиши, жамоа шартномаси бўйича қўшимча тўловлар берилиши тўғрилигини, шунингдек меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлик техникаси шароитларини яхшилаш бўйича тадбирлар бажарилишини назорат қилиш;

в) меҳнат тўғрисидаги қонунлар ижросини назорат қилиш, ходимлар ҳуқуқий саводхонлигини юксалтиришга кўмаклашиш;

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

д) иш жойларидаги мавжуд камчиликларни ўз вақтида бартараф этилишига эришиш ва иш жойларини меҳнат муҳофазаси, хавфсизлик техникаси ва саноат санитарияси қоидалари талабларига мувофиқ ҳолатга олиб келиш борасида иш берувчи томонидан тегишли чоралар кўрилишини талаб қилиш;

е) ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олиши ва соғломлаштирилиши учун ходимларнинг аризаларини тегишли соғломлаштириш масканларига йўлланмалар билан Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерацияси Кенгаши томонидан тасдиқланган меъёрлар доирасида таъминлаш;

ж) Университетда меҳнат ва турмуш шароитлари аҳволининг жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

з) касаба уюшмаси аъзолари ўртасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга, меҳнат жамоасида можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олиш ҳамда барқарор маънавий муҳитни таъминлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш;

и) ҳар хил танловлар, спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлаш учун рағбатлантирувчи совғалар ва мукофотлар таъсис этиш;

к) Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерациясининг «Ишонч», «Ишонч-Доверие» газеталарига обунани таъминлаш мажбуриятларини олади.

144. **Иш берувчи** Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунига биноан касаба уюшмалари органларидаги сайлаб қўйиладиган

лавозимларга сайланганлиги туфайли ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги иши (лавозими)ни бериш, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаган тақдирда эса шу Университетда ёки ходимнинг розилиги билан бошқа Университетда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади.

145.Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакилларига** меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб жамоатчилик вазифаларини бажариши учун ҳар ҳафталик иш вақтининг 30 фоизидан кам бўлмаган вақт, шунингдек касаба уюшмасининг йўналиши бўйича қисқа муддатли ўқиши учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда вақт берилади. («Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуни, 18-модда).

146.Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакилларига** интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан **Иш берувчи** ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат Ташкилотининг 135 ва 87-сонли Конвенцияларида назарда тутилган талабларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

147.**Касаба уюшмаси қўмитаси** манфаатлари у томонидан ифода этилаётган ходимлар номидан **Иш берувчи** билан жамоа музокараларини олиб боришга, жамоа шартномасини тузишга бўлган устувор ҳуқуққа эга, шунингдек унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 29- ва 34-моддалари*).

148.**Меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида Иш берувчининг Университет ходимларининг мажбурий меҳнатга жалб қилинмаслигига оид мажбуриятлари тўлиқ бажарилиши юзасидан ҳисоботи эшитилади.**

149.Тарафлар Бош, тармоқ жамоа келишувларини тан олиб уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Башарти юқорида номлари келтирилган келишувларга ўзгартиришлар киритилса, **Иш берувчи ва Касаба уюшмаси қўмитаси** 10 кун муддат ичида мазкур **Шартномага** тегишли ўзгариш, қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боришни ўз зиммаларига оладилар.

150.Касаба уюшмаси қўмитаси жамоа шартномаси лойиҳасини маъқуллаш юзасидан чақириладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилишидан олдин унинг лойиҳасини экспертиза учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига ёки юридик фирмага тақдим этади. Мазкур **Шартнома** имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этадилар.

151.**Университетда** ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш, жамоа музокаралари ўтказиш, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш, унинг ижроси устидан назоратни ташкил этиш, шунингдек, **Иш берувчи** томонидан касаба уюшмаси билан келишган ҳолда қабул қилинган бошқа локал норматив ҳужжатларнинг бажарилиши устидан назорат ўрнатиш мақсадида тенг ҳуқуқлилик асосида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссия фаолияти йўлга қўйилади.

Шартномани имзолаган тарафлар комиссия йиғилишида унинг бажарилишини таъминламаётган масъуллар ҳисоботини эшитиш масаласини қўйиш ҳуқуқига эга.

152.Жамоа шартномасининг матни ва иловалари билан ходимлар Университетнинг ўқитувчилар хонасида ҳамда Касаба уюшмаси қўмитасида танишишлари мумкин.

153.**Шартноманинг** амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгаришлар ва қўшимчалар, иловалар қўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилиб, мазкур **Шартноманинг** ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

154. **Иш берувчи** ушбу **Шартнома** шартларини бузувчи қарор қабул қилган тақдирда, **Касаба уюшмаси қўмитаси** ушбу қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисида тақдимнома киритишга ҳақли, бу тақдимнома бир ҳафталик муддатда кўриб чиқилади. **Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитасининг** ушбу талабларини қаноатлантиришни рад қилган ёки белгиланган муддатда келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар қонунчиликка мувофиқ кўриб чиқилади. *Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 46-моддаси).*

155.Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида ҳамда мазкур **Шартномада** белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАР РЎЙХАТИ

1. Университет раҳбари ва қасаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.
2. Олий таълим муассасаси ходимларига бериладиган асосий ва қўшимча таътил кунлари муддатлари
3. Таътиллار жадвали.
4. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати.
5. Махсус кийим ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар рўйхати.
6. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича ишлардаги касб ва лавозимлар рўйхати.
7. “Университет профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларни бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан устама ҳақ белгилаш ва моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида” Низом.
8. “Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисида” Низом.

**УНИВЕРСИТЕТ раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган
 меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
 Б И Т И М И
 (2023 йил учун)**

№	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (ҳар йили)	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
	1	2	3	4
1.	Махсус иш шароитида меҳнат қилаётган ишчи-ходимларни махсус кийим-бош, оёқ кийим, бошқа хил индивидуал ҳимоя воситалари билан таъминлаш.	150000,0	III-IV чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими бошлиғи
2.	Шошилинич тиббий ёрдам кўрсатиш учун махсус тиббий аптекалар харид қилиш.	3000,0	II чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, ҳамшира
3.	Гигиена воситалари билан таъминлаш, пандемия даврида дизенфекция тадбирларини амалга ошириш.	30000,0	II чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, ҳамшира
4.	Ёнғин хавфсизлиги бўйича оғоҳлантирувчи сигналлар ўрнатиш ва биноларни видео кузатувини ташкил этиш.	20000,0	III чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи
5.	Байрам кунлари олдида университет раҳбар ходимларидан навбатчиликни ташкил этишни назоратга олиш.	-	Доимий	Ёшлар билан ишлаш проректори
6.	Ёнғин хавфсизлиги бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, ўт ўчириш қурилмаларини харид олиш.	25000,0	III чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, ёнғин хавфсизлиги бўйича муҳандис
7.	Университет жамоасига хизмат кўрсатувчи ошхоналар ва буфетларнинг ишларини намунали ташкил қилиниши, таомлар сифати ва нархларини доимий назоратини таъминлаш.	-	Доимий	Касаба уюшма қўмитаси, жамоатчилик кенгаши
8.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича, шунингдек, юқумли касалликлар ҳақида оғоҳлантирувчи стендлар, кўргазмали материаллар тайёрлаш, тарқатма материаллар чоп	10000,0	II чорак	Бош ҳисобчи, меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандис

	эйтириш.			
9.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича профессор-ўқитувчи, ишчи-ходим ва талабалар билан тушунтириш ишларини олиб бориш ва махсус йўриқномалар билан таништириш	-	доимий	Меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандис
10.	Университетнинг барча ўқув бинолари, талабалар турар жойларини қишки мавсумга тайёрлаш мақсадида иссиқлик берувчи тизимларини юқори босим билан ювиб тозалаш.	20000,0	III чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, техник хизмат кўрсатиш ва хўжалик бўлими бошлиғи
	ЖАМИ:	258000,0		

Университет ректори



Касаба уюшмаси кўмитаси



Ўзбекистон Республикаси Олий таълим,фан ва инновациялар вазирлиги тизимидаги
 муассасалар ходимларига бериладиган асосий ва қўшимча
 таътил кунлари муддатлари
 (календар кунларда ҳисобланади)

№	Лавозимлар категориялари	Асосий таътил кунлари (МК, 217- модда)	Қўшимча таътил кунлари (МК, 219- модда)	Тармоқ ёки ташкilotларда кўп йиллик иш стажи учун ҳар беш йил учун 2 кундан 8 кунгача (МК, 220- модда)	12 ёшга тўлмаган болалар ёки 16 ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлганларнинг ота-онасидан бирига (МК, 401-модда)
1.	Маъмурий- бошқарув ходимлари	21	9	2-8	4
2.	Ўқув-ёрдамчи ходимлар	21	9	2-8	4
3.	Техник ходимлар	21	3	2-8	4
4.	Хизмат кўрсатувчи ходимлар	21	3	2-8	4
5.	Профессор - ўқитувчилар	56	0	0	0
6.	Касаба уюшма қўмитаси раиси	21	9	2-8	4

Изоҳ:

1. Профессор-ўқитувчиларга асосий-узайтирилган таътил берилади.
2. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2003 йил 9 декабрда 1288-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг “Ходимлар сонини тартибга солиш ва бошқарув таркибини таъминлаш учун ҳаражатларни маъбуллаш бўйича норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарорида келтирилган номенклатурага мувофиқ лавозимлар аниқланади.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2023 йил
“19” 04 даги 01-сонли баённомаси билан
маъқулланган жамоа шартномасига

3-илова

Университет ходимларининг меҳнат таътиллари жадвали

№	Барча ходимлар рўйхати	Таътил бериладиган ой	Ходимлар имзоси
1.			
2.			

**Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган
ходимларнинг тоифалари рўйхати**

1. Соҳа проректорлари
2. Факультет деканлари
3. Кафедра мудирлари
4. Бошкарма ва булим бошликлари
5. Университет кассири
6. Бино комендантлари
7. Хайдовчилар
8. Талабалар турар жойи мудирлари

**Махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини
 бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича
 касб ва лавозимлар рўйхати**

Т/р	Бўлим ва ҳоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларининг турлари	Ой ҳисобида кийилиш муддати
1	2	3	4	5
1	Техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими	Сантехник	Махсус-кийим, кўлқоп, куртка, пойафзал, каска ва б.	Ҳар иш кунда
2		Слесар-сантехник		
3		Электрик		
4		Қоровул		
5		Фаррош		
6		Дурадгор		
7		Ҳовли супурувчи		
8		Пайвандчи		

**Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича
 касб ва лавозимлар рўйхати**

Т/р	Бўлим ва ҳоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган гигиена воситаларининг турлари	Ой ҳисобида берилиш меъёри
1	2	3	4	5
1	Техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими	Фаррош	Совун, кир ювиш кукуни, хлор ва ҳ.к.	Ҳар ойда
2		Ҳовли супурувчи		
3		Хўжалик бекаси		

Университет профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларни бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан устама ҳақ белгилаш ва моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида НИЗОМ

I. Умумий қоидалар

1.1. Мазкур “Университет профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларни бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан устама ҳақ белгилаш ва моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида”ги Низом (кейинги ўринларда – Низом) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 20 июлдаги “Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида”ги 341-сонли қарори, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1995 йил 20 сентябрда 177-сон билан рўйхатга олинган “Бюджет муассасалари ва ташкилотлари ходимларини моддий рағбатлантиришнинг махсус жамғармаси тўғрисида”ги Низом ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 26 августдаги 517-сонли қарори билан тасдиқланган “Республика олий таълим муассасаларининг профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларини бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида”ги Низом талаблари (*Хукумат қарорлари билан киритилган ўзгартиришлар*) асосида ишлаб чиқилган бўлиб, университетда фаолият юритаётган профессор-ўқитувчилар ва ишчи-ходимларга тааллуқлидир.

1.2. Ушбу Низомда куйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

профессор-ўқитувчилар — университетда кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ассистент, ўқитувчи, тажриба орттирувчи ўқитувчи лавозимида фаолият юритадиган шахслар;

бошқа тоифадаги ходимлар — университетда бошқарув, техник, хизмат кўрсатувчи ва ўқув-ёрдамчи ходимлар лавозимларида фаолият юритадиган шахслар (ишчи-ходимлар).

1.3. Университет профессор-ўқитувчиларини ва бошқа тоифадаги ходимларини моддий рағбатлантириш пул мукофотлари кўринишида, шунингдек, меҳнат фаолиятида юқори ижодий ва ишлаб чиқаришдаги эришган ютуқлари учун университет ректори томонидан асосий иш ҳақиға устама ва кўшимча ҳақлар белгилаш орқали бюджет ҳамда бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобига амалга оширилади.

1.4. Пул мукофотлари, устамалар ва кўшимча ҳақлар миқдори ҳар бир ходимнинг университет фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини оширишга қўшган шахсий ҳиссасига қараб белгиланади.

1.5. Университет профессор-ўқитувчилари ва ишчи-ходимларини моддий рағбатлантириш профессор-ўқитувчилар ва ишчи-ходимларнинг лавозим Йўриқномасида белгиланган вазифаларини ўз вақтида ва сифатли амалга оширишга йўналтирилган бўлиб, уларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтиришга қаратилгандир.

1.6. Устама ва кўшимча ҳақлар ҳамда пул мукофотлари профессор-ўқитувчилар ва ишчи-ходимларнинг асосий хизмат вазифалари ва меҳнат шартномасида белгиланган мажбуриятларини ўз вақтида тўлиқ бажараётганлигига қараб, университетнинг доимий ҳаракатдаги комиссияси томонидан ошкора ва адолатли баҳолаш мезонлари, соғлом рақобат муҳитида ходим томонидан бажарилган ишларини ўрганиб чиқилган ҳолда маъмуриятга университетнинг доимий ҳаракатдаги комиссиясининг тегишли хулосалари тақдим қилингани инобатга олинган ҳолда, университет ректорининг тегишли тартибдаги буйруқлари асосида рағбатлантириш турлари молия йили учун режалаштирилган маблағлар ва касаба уюшмасининг тегишли маблағлари доирасида белгиланади.

1.7. Ходимларни моддий рағбатлантириш, устама ҳақ белгилаш ва моддий ёрдам бериш тўғрисидаги буйруқ ҳар бир ходим учун университет ректори томонидан имзоланиб, касаба уюшмаси ташкилоти билан келишилади.

1.8. Университет раҳбарларига (ректор, проректор) меҳнат фаолиятида эришган юқори ижодий ва ишлаб чиқаришдаги ютуқлари учун устама ва кўшимча ҳақлар ҳамда пул мукофотлари Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги билан келишилган ҳолда белгиланади.

II. Моддий рағбатлантириш миқдори ва манбалари

2.1. Бюджет маблағлари харажатлар сметасида назарда тутилган “Моддий рағбатлантириш жамғармаси” ҳисобидан профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимларга иш ҳақи учун устама ҳақлар лавозим маоши (оклади)нинг 50 фоизидан ошмаган миқдорда белгиланади. Пул мукофотлари ходимнинг умумий натижаларга қўшган шахсий хиссасига мувофиқ белгиланади ва максимал миқдор билан чегараланмайди.

Бюджетдан ташқари маблағ ҳисобидан ишчи-ходимларга бериладиган устама ва кўшимча ҳақлар миқдори университет касаба уюшмаси ташкилотининг тавсиясига кўра университет ректори томонидан белгиланади. Профессор-ўқитувчиларга иш ҳақи учун устама ва кўшимча ҳақлар белгиланган тартибда бир ойлик маошгача бўлган миқдорда берилади. Пул мукофотлари ходимнинг умумий натижаларга қўшган шахсий хиссасига мувофиқ белгиланади ва максимал миқдор билан чегараланмайди.

Профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимларнинг ҳисобот давридаги иш натижалари ҳамда юбилей ва байрам кунлари муносабати билан моддий рағбатлантириш белгиланади.

Устама ва кўшимча ҳақлар ҳамда пул мукофотлари касаба уюшмаси ташкилоти ёки ходимнинг бевосита раҳбарининг тавсиясига кўра, профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимларга устама ҳақ белгилаш, қайта кўриб чиқиш, бекор қилиш бўйича тузилган доимий комиссия қабул қилган қарор асосида, университет ректори буйруғи билан расмийлаштирилади.

Доимий комиссия таркиби университет кенгаши қарори билан тасдиқланади.

2.2. Бюджет маблағлари харажатлар сметасида назарда тутилган “Моддий рағбатлантириш жамғармаси” ҳар молия йилида иш ҳақи фондининг 15 фоизи миқдорида ташкил этилади.

2.3. Тўлов-контракт асосида ўқитишдан тушадиган маблағлар ҳисобидан шакллантириладиган “Моддий рағбатлантириш жамғармаси” ҳар молия йилида тўлов-контракт тушумларининг 30 фоизидан кўп бўлмаган миқдорда ташкил этилади.

Бунда, моддий рағбатлантириш билан боғлиқ харажатлар университетнинг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб, бирламчи харажатлари қопланганидан сўнг амалга оширилади.

III. Профессор-ўқитувчилар ва бошқа тоифадаги ходимларни моддий рағбатлантиришнинг асосий мезонлари

3.1. Университет профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимларини моддий рағбатлантириш ва уларга белгиланадиган устама ҳақлар миқдорини белгилашда қуйидагилар асосий мезон деб олинади:

ўқув жараёнини ташкил этишдаги салмоқли ютуқлари, уларни жаҳон стандартлари даражасида доимий равишда янгилаб бориш, фан, техника, янги технологиялар ва маданиятни ривожлантиришдаги ютуқлари ҳамда истиқболлари, илмий-техник ва ижтимоий тараққиётни белгилайдиган соҳаларда махсус курслар ташкил этиш;

ўқув ва ўқув-услубий ишларнинг самарадорлиги ва сифатини таъминловчи юқори педагогик маҳоратга, талабанинг ижодий ҳамда идрок қилиш қобилиятини оширишни таъминловчи ўқитишнинг илмий-методик даражасига эга бўлиш;

ўқитишнинг фаол усулларида фойдаланиш ва билимларни назорат қилиш, таълим ва тарбиянинг уйғунлигини таъминлаш, ўсиб келаётган ёш авлоднинг юксак ахлоқий жиҳатларини шакллантириш, беш ташаббус йўналишлари бўйича ютуқларга эришиш;

янги авлод дарсликлари ва ўқув қўлланмаларини яратиш ва ишлаб чиқиш;

барча турдаги ишлаб чиқариш амалиётларини ташкил этиш ва ўтказишни такомиллаштириш, талабалар конструкторлик тўғарақларини, ёшлар ижодий марказларини ҳамда талабаларнинг илмий-тадқиқот ишларини бошқариш, шунингдек талабалар орасида иқтидорлиларини саралаб олиш, танловларда, конференциялар ва симпозиумларда фаол қатнашиш;

ўқув жараёнида замонавий компьютер техникаларидан фойдаланган ҳолда ўқитишнинг янги шакллари ва усуллари ишлаб чиқиш ва жорий этиш, талабаларнинг мустақил таълим олишини шакллантириш;

тайёрланаётган мутахассислар сифатини ошириш мақсадида олий таълимнинг долзарб масалалари бўйича илмий-тадқиқот ишларида қатнашиш ва уларни ўқув-тарбиявий жараёнига татбиқ этиш;

илмий-услубий кенгашлар ва ўқув-услубий бирлашмаларда самарали иш олиб бориш, ўқув режа ва дастурларини ҳамда иқтисодиёт тармоқларининг реал эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда мутахассислар тайёрлаш бўйича аниқ таклифларни ишлаб чиқиш;

фан ва техника ҳамда иқтисодиёт тармоқларини ривожлантиришга муносиб ҳисса қўшадиган мақолалар, монографиялар ва китобларни нашр этиш;

Ўзбекистон Республикаси манфаатларини кўзлаб турли хилдаги ижтимоий-сиёсий ва оммавий тадбирларда фаол иштирок этиш;

илмий ва педагог кадрлар тайёрлашда, докторантлар, жумладан хориж давлатларидаги докторантларга илмий раҳбарлик қилишда ижобий натижаларга эришиш;

фан доктори дипломини олгандан сўнг талабгор (агар университетда фаолият юритаётган бўлса) ва унинг илмий раҳбари;

ҳисобот йили давомида амалиётга татбиқ қилинадиган диплом лойиҳаларига раҳбарлик қилиш;

чет тилларидан (инглиз, француз, немис ва бошқа) бири ёрдамида ўқув жараёнини ташкил этиш;

бюджетдан ташқари маблағларни қўпайтиришда, шунингдек университет моддий-техника базасини ҳомийлик асосида мустаҳкамлаш борасида шахсий ташаббус кўрсатиш;

хар бир ходимнинг таълим муассасаси фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини оширишга қўшган шахсий ҳиссаси, берилган вазифаларни ўз вақтида ва сифатли бажариши ҳамда жамоат ишларида фаол қатнашиши.

йиллик харажатлар сметаси доирасида тежамкорликни амалга ошириш;
меҳнатдаги юқори ютуқлар;
бажараётган ишининг мураккаблиги;
юқори касб маҳорати;
кўп йиллик узлуксиз меҳнатлари ва шунга ўхшаш бошқа мезонлар.

3.2. Университет раҳбарларини рағбатлантиришда қуйидаги мезонлар ҳисобга олинади:

университетда тайёрланган мутахассисларнинг сифат кўрсаткичлари;
профессор-ўқитувчиларнинг илмий салоҳияти бўйича таркиби ва уларнинг малакасини оширганлик даражаси, университетда фаолият юритаётган хориждан жалб қилинган малакали профессор-ўқитувчиларнинг (мутахассис) салмоғи;

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиёт тармоқларини ривожлантиришга қўшган илмий салоҳияти;

университетдаги тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш даражаси ва бюджетдан ташқари маблағларни жалб қилиш усуллари;

университетнинг даромадлари ва харажатлари сметасининг ижроси натижалари (охирги йиллар ўсиш динамикаси таҳлили асосида);

ҳукумат ва бошқа бошқарув органларига олий таълимни ислоҳ қилиш ҳамда миллий иқтисодиёт ва маданиятни ривожлантириш муаммолари бўйича таклифлар киритиш;

университетда жамоанинг маънавий, ахлоқий ва психологик муҳитининг ҳолатига кўрсатаётган ижобий таъсири.

3.3. Профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимларни бир маротаба рағбатлантириш давлат ёки касб байрамлари, муҳим сана ёки юбилейлар ҳамда уларнинг алоҳида аҳамиятга эга ютуқлари муносабатлари билан амалга оширилиши мумкин.

3.4. Моддий рағбатлантириш нафақат бир ходим учун, балки университет ректори томонидан жамоатчилик ишларини бажарган бутун бир жамоа, кафедра, факультет ва бошқа бўлимлар ходимларига ҳам берилиши мумкин. Бунда, моддий рағбатлантириладиган ходимларнинг рўйхати бажарилган ишларнинг аниқ кўрсаткичлари, эришилган натижалари тўғрисидаги маълумотлар ва бошқа ҳужжатлар билан тасдиқланиши лозим.

3.5. Университет раҳбариятига бажарилган ишлар ва эришилган натижалар тўғрисида нотўғри маълумот тақдим этган ходимлар моддий рағбатлантирилмайди.

3.6. Университетнинг ўқув-тарбиявий, илмий-тадқиқот ва иқтисодий фаолияти самарадорлиги ва сифатини ошириш мақсадида ходимларни рағбатлантириш ўқув йили давомида амалга оширилиши мумкин.

3.7. Рағбатлантириш кўрсаткичлари бажарилган ишларнинг хусусияти, ўзига хослиги ва университет (унинг таркибий бўлинмалари)нинг йўналишидан келиб чиқиб аниқлаштирилган бўлиши лозим. Жамоа (аниқ бир ходим) моддий рағбатлантирилишида ҳақиқатан ҳам эришиши мумкин бўлган кўрсаткичлардан икки ёки учтадан кўп бўлмаган мукофотлаш мезонлари белгиланади.

IV. Устама ҳақ ва моддий рағбатлантиришларни белгилаш, бериш ва тасдиқлаш тартиби

4.1. Университет профессор-ўқитувчилари ва ишчи-ходимларига устама ҳақлар университетнинг доимий ҳаракатдаги комиссиясига факультет деканлари ва таркибий

тузилма раҳбарлари томонидан тақдим қилинган маълумотлари тегишли тартибда ўрганиб чиқилади ва комиссия қарорига кўра ректор томонидан имзоланган тегишли буйруқ асосида амалга оширилади.

4.2 Университетга янги ишга қабул қилинган ходимларга устама ҳақ белгилаш масаласи комиссия хулосасига асосан университет ректори томонидан ҳал қилинади. Бунда ходимнинг меҳнат стажи, касбий маҳорати, вазифасининг мураккаблиги, бажараётган ишининг сифатлиги, ташаббускорлиги, ҳукумат топшириғи бўйича гуруҳ аъзоси сифатида хизмат сафарларида бўлиши, жамоат ишларидаги фаоллиги, меҳнатда эришган ютуқлари, ижро интизомини таъминлаши ҳамда ишга қўшаётган хиссаларини инобатга олинади.

4.3. Университет профессор-ўқитувчилари ва ишчи-ходимларига меҳнат интизомини, меҳнат шартномаси ва ички тартиб қоидаларини, қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар талабларини бузганлиги учун олган интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва хоаказолар) қўлланилмайди.

4.4. Университет профессор ўқитувчилари ва ишчи-ходимларига устама ҳақ ва моддий рағбатлантиришлар уларга бевосита раҳбарлик қилаётган маъсуллар билдиришномасига асосан доимий ҳаракатдаги комиссияси қарорига кўра ректор буйруғи билан амалга оширилади.

4.5. Университет ректори профессор-ўқитувчилар ва ходим томонидан меҳнат ва ишлаб чиқариш интизومي бузилганда, раҳбарият топшириқлари ўз вақтида бажарилмаганда, лавозим ва хизмат вазифаларини бажаришда совуққонлик, лоқайдлик ва эътиборсизликка йўл қўйилганда белгиланган тартибда устамаларни бекор қилиш ёки камайтиришга ҳақли.

V. Яқуний қоидалар

5.1. Университетнинг штатдаги ходимларига меҳнатга ҳақ тўлашнинг амалдаги тизимида назарда тутилган рағбатлантириш бўйича қонун ҳужжатларида белгиланган бошқа тўловлар ҳам қўлланилиши мумкин.

5.2. Устама ҳақларини қатъий мезонларга мувофиқ белгилаш ва тўлаш учун жавобгарлик университет ректори зиммасига юкланади.

5.3. Ушбу Низомни қўллашда юзага келадиган низолар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

5.4. Мазкур Низом талабларининг бузилишида айбдор бўлган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгар бўладилар.

Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисида Низом

I. Умумий қоидалар

1.1. Мазкур “Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисида” Низом (кейинги ўринларда - Низом) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Солиқ кодекси ва амалдаги меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга асосан ишлаб чиқилган бўлиб, Университет штат жадвалида белгиланган лавозимларда асосий штатда ишлаётган барча тоифадаги ходимлар учун моддий ёрдам кўрсатиш тартиби ва шартларини белгилайди.

1.2. Моддий ёрдам деганда ходимларга белгиланган ойлик маошидан ташқари тўланадиган пул миқдори тушунилади.

1.3. Моддий ёрдам кўрсатиш ходимнинг моддий аҳволига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган вазиятларда, уларни моддий қўллаб-қувватлашга қаратилган.

1.4. Бундан ташқари университет касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ходимларга моддий ёрдам Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2013 йил 25 январдаги 7-4 сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмалари Федерацияси тизимида касаба уюшмасига аъзолик бадалларини тақсимлаш, касаба уюшма бюджети маблағларидан мақсадли ва самарали фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги Низом асосида амалга оширади.

II. Моддий ёрдам миқдори ва уни кўрсатиш асослари

2.1. Университет ходимларига моддий ёрдам кўрсатиш асослари деб қуйидагилар белгиланади:

2.2. Ходимнинг юбилей тантанаси муносабати билан ҳамда ходим ёки унинг фарзандлари никоҳдан ўтиши муносабати билан ходимга кўрсатиладиган моддий ёрдам миқдори комиссия аъзоларининг хулосасига асосан меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 бараваридан 5 бараваригача этиб белгиланади.

2.3. Вафот этган ходимнинг оила аъзоларига ёки яқин қариндоши (ота-она, ака-ука, опа-сингил, эр-хотин) вафот этганлиги муносабати билан ходимга кўрсатиладиган моддий ёрдам миқдори комиссия аъзоларининг хулосасига асосан меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 бараваридан 5 бараваригача этиб белгиланади.

2.4. Фавқулоддаги вазиятларда (турли бахтсиз ҳодисалар, яъни табиий офат, ёнғин, авария, йўл-транспорт ҳодисаси ва бошқа шу каби бахтсиз ҳолатларда) моддий ёрдам миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 бараваридан 5 бараваригача этиб белгиланади.

2.5. Ходимнинг ўзи ёки оила аъзосининг (ота-она, турмуш ўртоқ ва фарзандлар) ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликка (саратон, сил ва ҳоказо) чалинган вақтларида моддий ёрдам миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 бараваридан 5 бараваригача этиб белгиланади.

2.6. Бундан ташқари ҳар бир ходимнинг ижтимоий аҳволидан келиб чиқиб университетдаги иш стажидан қатъий назар умумий асосларда республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1 баравари миқдорида

университетнинг касаба уюшмаси комиссияси қарори асосида касаба уюшмасининг махсус ҳисоб рақами маблағидан моддий ёрдам берилиши мумкин.

2.7. Шунингдек ҳар бир ходимнинг ижтимоий ҳолатидан келиб чиқиб умумий асосларда бир ойлик иш ҳақи миқдорида моддий ёрдам берилиши мумкин.

2.8. Ушбу Низом асосида моддий ёрдам тайинланишида қуйидаги ҳужжатлар илова қилиниши лозим:

- ходимнинг аризаси;
- никоҳ тузилганлиги ҳақидаги гувоҳнома нусхаси;
- вафот этганлик ҳақидаги гувоҳнома нусхаси;
- соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган касаллик турлари билан даволанганлиги тўғрисида маълумот нусхалари;
- фавкулодда ҳолатларда ваколатли органларнинг тегишли маълумотномалари.

2.7. Мазкур Низом Ўзбекистон Республикасининг Ҳукумат қарорлари ва кодекслари асосида ишлаб чиқилган.

III. Моддий ёрдам манбалари

3.1. Моддий ёрдам тўлаш университетнинг жорий йил учун бюджетдан ташқари маблағлар ёки касаба уюшмаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

IV. Яқуний қоидалар

4.1. Ушбу Низомда белгиланган моддий ёрдам маблағларининг тегишли буйруқ ва ҳулосалар асосида қатъий мезонларга мувофиқ белгилаш ва тўлаш учун жавобгарлик университет ректори зиммасига юкланади.

4.2. Ушбу Низомни қўллашда юзага келадиган низолар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.