



**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
МАКТАБГАЧА ВА МАКТАБ ТАЪЛИМИ ВАЗИРЛИГИ**

**ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ
МАЪМУРИЯТИ ВА
УНИВЕРСИТЕТ КАСАБА УЮШМАСИ ҚЎМИТАСИ
ЎРТАСИДА**

2026-2028 йиллар учун тузилган

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ



Жиззах – 2026



**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
МАКТАБГАЧА ВА МАКТАБ ТАЪЛИМИ ВАЗИРЛИГИ**

**ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ
МАЪМУРИЯТИ ВА УНИВЕРСИТЕТ КАСАБА УЮШМАСИ
ҚЎМИТАСИ ЎРТАСИДА 2026-2028 ЙИЛЛАР УЧУН
ТУЗИЛГАН**

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ



ЎЗБЕКИСТОН ТА'ЛИМ ВА ФАН
ХОДИМЛАРИ КАСАБА УЙУШМАСИ
RESPUBLIKA KENGASHI
KIRISH
«16» 03 2026

Жиззах давлат педагогика университети
меҳнат жамоасининг конференциясида
маъқулланган Баённома № 1
«12» март 2026 йил

**Жиззах давлат педагогика университети ҳамда касаба
уюшмаси кўмитаси ўртасида 2026-2028 йиллар учун тузилган**

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

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

Иш берувчи:

Жиззах давлат педагогика
университети ректори,
проф.М.А. Юлдашев

«12» март 2026 йил



Ходимларнинг вакили:

Касаба уюшмаси
кўмитаси раиси
Ж.М.Мажидов

«12» март 2026 йил



Жамоа шартномасига имзо чекиш вақтида қуйидагилар ҳозир бўлдилар:

Иш берувчи вакиллари

1. Ф.Акчаев
2. Н.Мажидов
3. А.Алиқулов
4. О.Умаралиев
5. Ш.Пўлатов

Ходимлар вакиллари

1. А.Шамсиев
2. М.Раббимов
3. З.Абдувалиева
4. Д.Очилов
- 5.М.Хушвақтова

Жиззах - 2026

УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») Жиззах давлат педагогика университетида иш берувчи билан ташкилотда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи ҳамда ходимлар томонидан ўз вакиллари орқали ва иш берувчи томонидан тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжатдир (МК. 65-модда).

2. Мазкур **Шартноманинг** тарафлари деб (кейинги ўринларда “тарафлар” деганда иш берувчи ва касаба уюшмаси тушунилади) куйидагилар ҳисобланади:

- **Иш берувчи** - Жиззах давлат педагогика университети ректори **Юлдашев Максуджан Абдуллаевич** тимсолида

- **ходимлар**- университет касаба уюшма кўмитаси раиси **Мажидов Жаҳонгир Махмудович** тимсолида.

Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 2028 йил 31 декабргача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, **Шартнома** тарафлар янги **Шартнома** тузгунча ёки амалдаги **Шартномани** ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

3. Мазкур **Шартнома** университет раҳбариятига ва университетнинг меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимларига, шу жумладан жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган ҳамда ўриндошлик асосида ва мавсумий ишлаётган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

4. Мазкур **Шартномада** назарда тутилган ҳолларда унинг айрим қоидалари куйидагиларга нисбатан ҳам татбиқ этилади:

-ходимнинг оила аъзоларига;

-ушбу ташкилотда узоқ йиллар самарали меҳнат қилиб, аynи 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;

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

5. **Иш берувчи** барча ходимларни, жамоа шартномаси, шунингдек **Касаба уюшмаси кўмитаси** билан келишиб қабул қилинган **Университетнинг** бошқа локал ҳужжатлари билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига белгиланган муддатларда имзо қўйдириб таништириш, жамоа шартномасининг мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари ва ҳоказо орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

6. Университетга янги ишга қабул қилинган ходимларни дастлаб касаба уюшмаси кўмитасида танишув суҳбатидан ўтиши йўлга қўйилади.

7. 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 оширадилар.

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

II. УНИВЕРСИТЕТНИНГ ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТИ

9. 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). ходимлар учун касбий тайёргарлик, малака ошириш ишларини олиб боришларини ташкил қилиш ва хизмат сафари ҳаражатларини ташкилот ҳисобидан қопланишини таъминлаш;

г). жамоа шартномасини тузиш, унинг бажарилишини таъминлаш, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига, бошқа қонунларида, **Университетнинг** таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур **Шартномада** назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни **Касаба уюшмаси қўмитасига** тақдим этиб бориш;

д). 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 чораларини кўриш;

е). **Касаба уюшмаси қўмитаси** вакиллари **Университетнинг** бошқарув органлари, ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари билан боғлиқ қарорлар қабул қилувчи (аттестация, тарификация, рағбатлантириш) комиссиялар ва илмий кенгаш таркибига киритиш;

ж). барча бўғин касаба уюшмаси вакиллари **Устав** вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш;

з). ходимларни аттестациядан ўтказишдан камида 2 ой олдин - ходимлар огоҳлантириб, камида 1 ой олдин таҳминий саволлар билан таништириш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

б). иш берувчи билан ходимларнинг манфаатлари нуқтаи назаридан доимий мулоқотда бўлиш, масалани ижобий ҳал қилишда қийинчиликлар юзага келганда юқори турувчи касаба уюшмаси органларига 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 шартномасини такомиллаштириш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашиш бўйича таклифларни **Иш берувчига** киритиб боришни таъминлайди.

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. МЕХНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

10. Ходимларни ишга қабул қилиш танлов ёки суҳбат асосида амалга оширилади. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки ташкилот уставида (низомида) назарда тутилган ҳолларда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келади (МК.28-модда).

11. Профессор-ўқитувчиларни ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сонли қарори билан тасдиқланган “Олий таълим Муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги Низом талаблари асосида амалга оширилади.

12. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонунида таълимнинг узлуксизлиги аниқ белгилаб кўйилганлиги муносабати билан ташкилот ва муассасаларда асосий штатга ишга қабул қилинган педагоглар, ходимлар, ассистентлар учун муддатли меҳнат шартномаси тузилмайди. Бундан сайланадиган, танлов асосида ишга қабул қилинадиганлар мустасно (ТЖК. 26-банд.).

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

-таълим жараёнида юқори натижа кўрсатган педагоглар (тегишли мезонлар асосида);

-талабалари ҳалқаро олимпиадада 1,2,3- ўринларни олган педагоглар;

-давлат мукофоти совриндорлари.

14. Ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир (МК.136-модда).

15. Иш берувчи ходимлардан 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.

16. 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 ташкилотда мавжуд вақант иш ўринларига жойлаштирилиши лозим. (МК. 44-модда).

17. Ходимларнинг меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди (МК. 164 - модда)

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 кўмитаси ёки низоли ҳолат юзага келса тегишли касаба уюшмаси туман (шаҳар) бўлинмаси розилиги олинади. Чунки ходим ва шахс сифатида унга фақат бирга ишлаган меҳнат жамоаси ҳамда ходим ишлаган ташкилотдаги касаба уюшмаси кўмитаси баҳо бериши мақсадга мувофиқ.

18. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси касаба уюшмаси кўмитасида Ўзбекистон касаба

уюшмаси Федерацияси Ижроия кўмитасининг 2023 йил 23 майдаги 9-5-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси кўмитаси, органида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги тақдимномасини кўриб чиқиш Тартиби” асосида кўриб чиқилади.

19. 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). яққа ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар;

20. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан **Иш берувчининг** ташаббусига кўра ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади (МК.145-модда).

21. 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.

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

23. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш Ташкилотда 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 парваришlash зарурияти (сурункали касалликлари кучайган даврда);
- 3 ёшгача фарзанди бор аёллар.

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш дастлабки икки ҳафта давомида аввалги иш жойидаги миқдорда, кейинчалик эса - бажарилаётган ишига мувофиқ амалга оширилади.

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

24. 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 ўтказди (МК.98, 166-моддалар).

25. Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг ўз лавозимларига ёки педагогик касбига доир меҳнат фаолияти даврларини киритилади, ушбу ташкилотга иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг кўрсатилган стажига ходим илгари меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақтни ҳисобга олинади (МК.173-модда).

26. Тарафлар:

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

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

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

27. 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 руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (МК.184-модда);

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

Кундалик иш (смена)нинг давомийлиги қуйидагилардан ошмаслиги керак:

а). нормал иш вақти белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида - етти соатдан;

беш кунлик иш ҳафтасида - саккиз соатдан;

б). ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 416-моддасида белгиланган муддатдан;

в). ногиронлиги бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 427-моддаси иккинчи қисмида белгиланган муддатдан;

г). ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар учун - Меҳнат кодексининг 478-моддасида белгиланган муддатдан;

д). алоҳида хусусиятга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 14 ноябрдаги 758-сон қарорига 4-иловада келтирилган муддатдан;

е). ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 14 ноябрдаги 758-сон қарорига 8-иловада келтирилган муддатдан

28. 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 оралиғидаги

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 кунини шанба қилиб белгилаш мақсадга мувофиқ (МК.207-модда).

29. Университетда техник ходимлар ва фаррошлар учун икки соатдан ошадиган танаффуслар ва иш куни қисмларга бўлинадиган режим жорий этилиши мумкин (МК.194-модда).

Меҳнат кодексининг 202-моддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг қуйидаги даврлари ҳам дам олиш вақтига кирмайди:

қасаба уюшмасининг сайлаб қўйиладиган органлари ишида, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар фаолиятида ва маданий-маърифий ва спорт тадбирларида иштирок этиш;

давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг қарорлари билан тузилган комиссиялар ишида иштирок этиш;

юқори қасаба уюшмаси органига ҳисобот топшириш, йўлланмалар олиш;

умумтаълим мактабларида ўтказиладиган ота-оналар мажлисларида иштирок этиш;

ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш учун суд ва бошқа идораларда бўлиш;

ишга келиш чоғида юз берган табиий офат, бахтсиз ҳодиса, авария ва бошқа кўнгилсиз ҳодисалар сабабли ишга етиб кела олмаслик;

Шунингдек, табиий эҳтиёжларни қондириш, дори воситаларини қабул қилиш ва ходимлар гимнастикаси вақти иш куни давомида иш вақтига киритиладиган танаффуслар ҳисобланади (МК.205-модда).

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).

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 профессор-ўқитувчилар ва педагог ходимлар ҳам таълим сифатини таъминлаш мақсадида вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуққа эга бўладилар.

30. 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).

31.Ўриндошлик асосида ишлаш чоғида ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг мазкур тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Ички ўриндошлик чоғида иш вақтини ҳисобга олиш асосий иш ва ўриндошлик асосидаги иш бўйича алоҳида-алоҳида юритилади (МК. 437-модда).

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

а). табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ходиса, табиий офат, ва бошқа фавкулотда ходисаларнинг олдини олиш зарурияти юзага келганда;

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

Аммо, бундай кунларда ходимларни ишга жалб этиш кунларининг сони йил давомида 20 та дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларининг сонидан ошиши керакмас (МК.211-модда, ТЖК. 73-модда).

33.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 26 июндаги "Педагог ходимлар учун йиллик узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 263-сонли қарорига мувофиқ, таълим муассасалари педагог ходимларига йиллик узайтирилган меҳнат таътиллари берилади.

34.Педагог ходимлардан ташқари бошқа ходимларга Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги билан Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгашининг 2025 йил 30 декабрдаги 69-ққ ва 1-24"с" - сонли қарори ҳамда таътиллار жадвалига мувофиқ ОТМ ходимларига асосий ва қўшимча таътил берилади (2,3-иловалар).

35.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 таътилига, шунингдек иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ушбу тоифадаги ходимларнинг меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

Таълим муассасаларда ўриндош ёки ходимларга таътил бермаслик мақсадида июнь-июль ойларида ишдан бўшатиш ҳолатлари кўп бўлганлиги туфайли, айнан ёзги пайтларда мажбурий ариза ёздирishга йўл қўйган иш берувчи ва унинг вакиллари интизомий жавобгарликка тортиладилар.

Ҳар йилги меҳнат таътили талабаларнинг ёзги таътили даврида бериладиган таълим ташкилотларининг ўқитувчилар таркибига биринчи иш йилидаги ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида тўлиқ давомийликда, улар ушбу таълим ташкилотига 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 таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади (МК. 227-модда).

36.Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга уч иш кунидан иборат ижтимоий таътиллار бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

а). яқин қариндоши вафот этганда - 3 кун;

б). ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда - 3 кун;

в). табиий офатлар юз берганда - 5 кун;

г). янги турар жойга кўчиб ўтишда - 3 кун;

д). фарзанди 1-синфга борганда - 2 кун;

е). фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 3 кун;

ж). 1 кун вирус инфекциясидан эмланган куни;

з). республикамизнинг тарихий обидалари, ёдгорликлари, кадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда - 3 кун.

Ходимнинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари, фарзандлари ва турмуш ўртоғи яқин қариндошлар деб ҳисобланади.

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).

37. 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, фавқулодда 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 таътилни 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.

38. Меҳнат кодексининг 242-моддасида кўрсатилгандан ташқари қуйидаги ходимларга ҳар йили иш ҳақи сақланмаган таътил 14 календарь кунгача берилади:

а). бетоб оила аъзосини парвариш қилаётган шахсларга;

б). 30 ёшгача бўлган ёш оилалар аъзоларига;

в). ишлаётган пенсионерларга;

г). меҳнат таътили тугаган бўлсада чет эл сафаридан узрли сабабларга кўра қайтиш имкони бўлмаганда;

д). ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар бўйича рўйхатга олинган ходимларга.

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

40. 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.

41. 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).

42. Меҳнат кодексининг 202-моддасида белгилангандан ташқари, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш ва дам олиш вақтига кирмайдиган даврлар жумласига малака ошириш ва қайта тайёрлаш, онлайн ресурслар орқали материаллар тайёрлаш ва таълим жараёнидаги каникуллар вақтлари киради.

43. 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 хонадониди таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан.

г). илмий-тадқиқот ишларини яқунлаб ҳимояга чиқиш арафасида бўлган ходимлар, ижодий таътилдан фойдаланиб бўлган тақдирда.

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

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

фан доктори (Doctor of Science (DSc)) илмий даражасини олишга доир докторлик диссертацияни яқунлаш учун - олти ойгача (МК. 387-модда, ТЖК. 59-моддаси).

45. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади (МК. 233-модда).

46. Меҳнат шартномасини бекор қилишда (бундан меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилинганлар мустасно) фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътиллари кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни тугатган ҳолда ходимнинг ёзма аризаси асосида берилиши лозим (МК. 235-модда).

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ.

КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

47. Университетда меҳнатга ҳақ тўлаш тизими Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Республика олий таълим муассасалари ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида”ги 2008 йил 1 августдаги 164-сонли қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари, Олий ва ўрта махсус таълим ҳамда Халқ таълими вазирликларининг 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;

48. Ходимнинг иш ҳақи тўлиқ унинг пластик карта рақамига ўтказиб берилади.

49. Иш берувчи иш ҳақини, таътил тўловларини, меҳнат шартномаси бекор қилингандаги тўловларни ва (ёки) ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлаш муддатини бузган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (тулли компенсация) билан бирга тўлаши шарт.

Ходимга тўланиши лозим бўлган пулли компенсациянинг миқдори Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаш ставкасининг ўн фоизи миқдориди белгиланади (МК-333-модда).

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

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

- тунги вақтдаги иш учун 1,5 баравар ҳақ тўланади;

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

2) - ходимларга йиллик меҳнат таътилига чиқиш олдида соғликларини тиклашлари учун моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин;

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

4) - ходимларга бир неча касбда (лавозимда) ишлаганда, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганда, иш ҳажми кўпайганда асосий лавозимдаги иш ҳақига қуйидагилар учун кўшимча 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 кўшимча тўлов амалга оширилмайди. (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 259-моддаси) ;

5) - 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).

6) - 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 кўшганлиги, нуфузли халқаро илмий журналларда мақолалар чоп этганлиги учун қуйидаги бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан рағбатлантириш турлари ва миқдорлари ўрнатилади:

7) - Университетда ҳар ой якуни билан Scopus базасида нашр этилган ва индексланган мақолалар база орқали аниқланади ва қуйидаги тартиб бўйича рағбатлантирилади:

а). Scopus халқаро базасида Q1 ва Q2 тоифали (мақола нашр этилган вақтга нисбатан олинади) журналларда индексланган мақолалар учун 5 000 000 (беш миллион) сўм миқдорида моддий рағбатлантирилади;

б). Scopus халқаро базасидаги Q1 ва Q2 журналларда бир йилда 1 дан ортиқ чоп этилган ва индексланган ҳар бир мақола учун 8 000 000 (саккиз миллион) сўм миқдорида моддий рағбатлантирилади;

в). Scopus халқаро базасидаги чоп этилган мақоланинг университетда фаолият кўриётган бир нечта муаллифларнинг фақат биринчиси ушбу бўлимнинг а). банди бўйича моддий рағбатлантирилади.

г). Scopus базасидаги “h” индекси “5” ва ундан юқорига ўтган педагог-ходимлар бир марталик 3000 000 (уч миллион) сўм миқдорида моддий рағбатлантирилади;

д). Scopus халқаро базасида мавжуд Q3 ва Q4 тоифали журналлар, шу билан биргаликда Scopus базасида индексланувчи конференция материалларига 2500000 (икки миллион беш юз минг) сўм миқдорида моддий рағбатлантирилади.

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

- номдор стипендияга эришган талабаларнинг илмий раҳбарига 2 000 000 (икки миллион) 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 машғулотлари (маъруза ёки семинар) ўтказганлиги учун бориб келиш билан боғлиқ барча харажатлари қоплаб берилади.

52. Scopus халқаро маълумотлар базасида мавжуд Q3 ва Q4 тоифали журналлар, шу билан биргаликда Scopus базасида индексланувчи конференцияда бир йилда 1 дан ортиқ мақолалар учун рағбат берилмайди.

53. 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). кундалик харажатлар учун ҳақ базавий ҳисоблаш миқдорининг бир баробаридан кам бўлмаган миқдорда белгиланади;

б). меҳмонхона харажатларининг бир кунлик қоплаш миқдори базавий ҳисоблаш миқдорининг икки баробаридан ошмаслиги лозим;

в). турар жойда яшаганлиги бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаган ҳолларда ҳар бир сутка учун белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 70 фоизи миқдорида қопланади;

г). Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 35 фоизи миқдорида суткалик харажатлар.

54. 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.

55. Университет профессор-ўқитувчиларининг хорижий давлатларда ўтказиладиган турли йўналишлардаги илмий анжуманларда иштирок этишга жалб қилинган ҳолларда (университет ҳамда шахсан профессор-ўқитувчиларга келиб тушган таклифлар асосида) хизмат сафарига иш ҳақи сақланган ҳолда юборилади. Бунда хизмат сафари харажатлари вазиятдан келиб чиқиб, педагог ходимнинг ҳисобидан, университет ҳисобидан ёки таклиф қилувчи хорижий ташкилот ҳисобидан қилиниши мумкин.

56. Меҳнат кодексининг 199-моддасига мувофиқ, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш дари мобайнида ходимларга тўланадиган иш ҳақи миқдори белгиланган базавий тариф ставкасидан кам бўлмайди.

57. Тизимдаги ташкилотларда ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устамалар,

рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади (МК. 253-модда).

58. 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.

59. Университет бошланғич касаба уюшмаси кўмитаси раисининг жамоатчилик асосидаги фаолияти учун ҳар ойда унинг ойлик (лавозим) маошининг (ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг эса ўртача ойлик иш ҳақининг) камида 30 фоиз миқдорида кўшимча ҳақ тўланади (ТЖК, 85-банд).

60. Муассасада Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2019 йил 23 январда 3130-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарорга мувофиқ ҳайдовчиларга меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 3 баробари миқдорида устама ҳақ белгиланади.

61. Университет профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимлари Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1995 йил 20 сентябрда 177-ҳайд 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.

62. 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 кўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга мувофиқ илмий даражага эга бўлган педагог ходимларга кўшимча ҳақ тўланади.

63. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 19 майдаги ПК-5117 сонли “Ўзбекистон Республикасида хорижий тилларни ўрганишни амалга ошириш фаолиятини сифат жиҳатидан янги босқичга олиб чиқиш чоралари 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, ҳинд) ўқитувчиларига уларнинг базавий тариф ставкасига нисбатан ҳар ойлик 50 фоиз миқдорида кўшимча устама ҳақи тўлаб берилади.

64. Иш берувчи ходимларга узоқ муддат касалликлари давомида ёки сурункали касалликларини даволашлари учун моддий ёрдам кўрсатиши, ходимларнинг жарроҳлик операцияларига, стационарда даволаниши ҳамда дори - дармонларига сарфланган харажатлари қоплаб бериш чораларини кўриши шарт.

65. Ходимларга қиш мавсумига тайёргарлик кўришлари ва қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотиб олиш учун моддий ёрдам тўланади.

66. Иш берувчи ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда мажбур этишнинг барча ҳолларида, шу жумладан чет тилларини билиш бўйича сертификатни йўқлиги туфайли ишдан четлаштирилса, у олмаган иш ҳақининг ўрнини унга қоплаши шарт (МК.320-модда).

67. Иш берувчи билан олдиндан келишув бўйича бошқа жойга ишга кўчиб ўтган ходимларга, шунингдек тақсимот бўйича яшаш жойларидан ташқарида иш жойи берилган таълим ташкилотларининг битирувчиларига Меҳнат кодексининг 289-бандида келтирилгандан ташқари кўчиш вақтида бирор касалликка чалинганда, ёки бахтсиз ходисага учрагандаги ҳаражатлар компенсация қилинади.

68. 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.

69. Университет касаба уюшма ташкилоти фаолиятини самарали ташкил этиш, қўллаб-қувватлаш, ривожлантириш, умумхалқ ва касб байрамларини кенг нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва маънвий-маърифий ишлар бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш, байрам совғаларини харид қилиш, спорт мусобақалари ғолибларини тақдирлаш ва бошқа харажатлар учун зарур бўлган маблағлар университетнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ажратилади ва университет касаба уюшма қўмитаси ҳисоб рақамига ўтказиб берилиши мумкин.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

70. 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.

71. 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.

72. 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.

73. 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.

74. 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 кодексига назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллашга йўл қўйилмайди.

75. Меҳнат кодекси 313-моддаси талабига кўра, иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилунига 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.

76. 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.

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

- тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этиш;
- юбилей саналарида табриклаш (55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 ёшга тўлганда);
- ташаккур эълон қилиш;

- қ

- и - фахрий ёрлик билан тақдирлаш;
- ж - турли номинациялар бўйича унвонлар бериш;
- ш - сазҳатларга юбориш;

а - республикамиздаги санаторийлар ва дам олиш уйларида йўлланмалар тақдим этиш йўли билан РАҒБАТЛАНТИРИШни ўз зиммасига олади.

б

в

г

д

Иш ҳақи, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига қирмайди.

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

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

Жамоада номоддий рағбатлантириш усуллари, жумладан, ташкилот ижтимоий тармоқларида ходимларнинг ютуқларини эътироф этиш, мотивация бериш, стендларда фаол ходимлар расмини жойлаштириш жорий этилади.

80.Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш Касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда амалга оширилади

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

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

82.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.

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

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

85.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 3-қаволада келтирилган.

VIII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

86.Иш берувчининг мажбуриятлари:

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича 2026 йилга 300 млн (уч юз миллион) сўм маблағни университет бюджетидан ажратади, шундан:

- махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун 150 млн.(бир юз эллик миллион) сўм;

- гигиена воситалари (дизенфекция ва тозалаш воситалари, дори-дармонлар) учун 40 млн. (қирқ миллион)сўм ва бошқа харажатлар учун 110 млн.(бир юз ўн миллион)сўм.

Ушбу воситалар билан ходимлар 5,6-иловаларга мувофиқ бепул таъминланади.

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

87. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузади (меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади (**1-илова**).

88. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2025 йил 21 июлдаги 454-сонли қарорига асосан ташкилотда “Меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимини” жорий этади.

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

90. Меҳнат шароитларининг зарарли ва хавфлилиги юзасидан иш ўринларини аттестациядан ўтказиши (МК.361-модда) ва ходимларни иш жараёнидаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади.

91. Университетни куз - қиш мавсумида ишлашга, Аномал совуқ ёки Аномал иссиққа тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни ҳар йили 25 август ва 1 октябргача бажарилишини таъминлайди ҳамда санитария-маиший биноларининг ушбу шартларни қўриқиб туриши ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди.

92. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2025 йил 24-декабрдаги 819-сонли қарорига асосан меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ишларни ташкил этади.

93. Меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида касаба уюшма қўмитаси иштирокида ташкил қилади. Меҳнатни 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. Вакил ўзининг вакиллик вазифаларини бажаргани учун иш берувчи томонидан рағбатлантирилиб борилади.

94. Касаба уюшмаси қўмитасининг ҳуқуқлари.

- ташкилотларнинг раҳбарларидан ва бошқа мансабдор шахсларидан меҳнат шароитлари ва муҳофазаси тўғрисида, шунингдек ишлаб чиқаришдаги барча бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликлари ҳақида ахборот олиш;

- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда иштирок этиш;

- ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларнинг бузилишларини бахтсиз ҳодисалар тўғрисида иш берувчига таклифлар киритиш;

- меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини ўрганиш, иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида назарда тутилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мажбуриятлари бажарилишини назорат қилиш;

- меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаблар билан тегишли органларга мурожаат қилиш;

- меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарнинг ўрни қоплатиши учун ҳамда ходимларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари чекланган бошқа ҳолларда ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга мурожаат этиш;

- меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчилик, жамоа шартномаларида ва келишувларида назарда тутилган мажбуриятлар бузилганлиги, шунингдек меҳнат шартноларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этиш.

95. 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 номинатсиялар ўтказиши ва ғолибларни юқори касаба уюшмаси органларига тавсия этади;

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

“яшил” иқтисодий қўмитасида “яшил” иш ўринлари яратиш лойиҳасини амалга оширади, бунда атроф-муҳитга зарарни камайтириш, ёқилғи-энергетика ресурсларини тежаш, муқобил энергиядан фойдаланишни кенгайтириш чораларини кўради;

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

Ташкилотда бахтсиз ходиса юз берганда иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси раиси юқори турувчи касаба уюшмаси вакилларини хабардор қилади ва ушбу ҳолатни аниқлаш алоқалиги бўйича иштирок этишини сўрайди.

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

96. 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.

97. Иш берувчи вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини қўйидаги шартноларда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади:

- байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, 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 (ўтқир лейкоцитлар), 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 миқдориди;

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

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

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

- умумий иш стажини 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи

миқдорида.

98. Иш берувчи ходимларни йилида камида бир марта эпидемия хавфи мавжуд бўлган касалликлардан **Университет** ҳисобидан эмлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

99. Ходим сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини уч бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиш мажбуриятини **Иш берувчи** ўз зиммасига олади.

100. Ходимнинг отаси ёки онаси, яқин қариндоши вафот этганда **Иш берувчи** унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини уч бараваригача миқдорда моддий ёрдам кўрсатади.

101. Ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда **Университет** маблағлари ҳисобидан унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини олти бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилади.

102. 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 иктимой суғурта тўловларидан ажратмаларнинг соғломлаштиришга йўналтирилган миқдорига мувофиқ равишда ажратилади.

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

103. 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 ташкилотларида амалга оширилади.

104. 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.

105. Таълим муассасаларида 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 билан боғлиқ бўлган қулай вақт белгилаш;

-иш ҳафтасини яна бир соатга га қисқартириш;

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

Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими ташкилотларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун ўқув таътиллари берилади:

-олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида ўқиётган биринчи ва иккинчи курс талабаларига 20 календар кун, ўрта махсус, касб-хунар таълими ташкилотларида 10 календар кун, олий ва ўрта махсус таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса 30 календар кун;

-олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида учинчи ва ундан юқори курсларда ўқиётганларга 30 календар кун, ўрта махсус, касб-хунар таълими ташкилотларида 20 календар кун, олий ва ўрта махсус таълим, касб хунар таълими ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса 40 календар кун муддатга ўртacha иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

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

106. 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 танқиди фан, адабиёт ва санъат арбоблари, адабиётшунослар, ишлаб чиқариш ширкатларини жалб этган ҳолда, ҳар-хил мавзудаги мазмунли ва қизиқарли учрашувлар, маънавий-маърифий тадбирлар ташкил этиш;

- университетнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ўз ходимларининг камида 20 фоизини оила-аъзолари билан биргаликда ҳар йили дам олишга (ички туризмга) юборишни назарда тутадиган ходимларнинг жамоавий ва оилавий дам олишини ташкил қилиш (ушбу саёҳат даврида иш ҳақи сақланиши мумкин);

- “Ўзбекистон бўйлаб саёҳат қил !” ички туризмни ривожлантириш дастурини амалга ошириш учун ҳар ойнинг иккинчи ҳафтасининг шанба ва якшанба кунларини “Оила ва жамоа билан саёҳатга чиқиш куни” этиб белгилаш (асос: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2025 йил 15 май “2025-2026 йилларда сайёҳлар оқими кескин кўпайтириш ва туристик хизматлар кўламини жадал кенгайтириш орқали туризмнинг иктисодиётдаги ўрни ва аҳамиятини ошириш чора-тадбирлари бўғида”ги ПФ-87 Фармони).

- 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 “Ўзбекистон касаба уюшмалари куни”ни кенг нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадий таълимнинг бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш, молиявий имкониятдан келиб чиқиб ходимларни моддий рағбатлантириш;

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

- университет бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан ўз ходимларига республикамиздаги санаторийлар ва дам олиш уйларида йўлланмалар учун маблағ ажратилиши мумкин.

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

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

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

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.

108. 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 келиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

109. Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) қўлига 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.

110. Иш берувчининг мажбуриятлари:

- иш ўрни қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;

- 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;

- саққиз (10-12) ёшгача фарзандлари бўлган ота-онасидан бири (васийси)нинг қўлига кўра, ойда учкундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш куни бериш;

- "2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси"ни амалга оширишга қўмаклашиш.

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

- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини Ташкилотнинг 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.

ХП. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

112.Ташкилот ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки савкарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий-иқтисодий ҳимоясини кучайтириш мақсадида томонлар куйидагиларга 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 кўшимча чора-тадбирлар Дастури ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш;

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

-Ёш мутахассислар, кам таъминланган ходимлар тоифасига кирувчиларнинг уй-жара тўловларини тўлаб бериш чораларини кўриш;

-меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришаётган, касаба уюшмаларида фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;

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

113.Иш берувчининг мажбуриятлари:

а). ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек профессионал таълим муассасаларини битирувчиларига меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътилар ва бунга меҳнат шартлари соҳасида кўшимча имтиёзлар бериш, уларни оқибатда шакллантириш;

б). олий ва профессионал таълим муассасаларини тугатиб, **Ташкилотда** беришчи йил (икки, уч йилгача) меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаган миқдорида кўшимча ҳақ тўлаш;

в). ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узоқ муддатли кредитларни олишда кафиллик қилиш;

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

114.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 (физий 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). **Ташкилотга** 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 озиқ-овқатлари билан таъминлашга эришиш;

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

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

115. 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 нотажорат ташкилотлар билан ижтимоий шериклик асосида ҳамкорлик қилинади.

116. 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 касабани ўқишга кўмитаси баённомаси асос бўлади. Шунингдек, шу каби ижтимоий ҳимояга муҳтож талабалар учун ижтимоий пакетлар жорий қилади.

117. Талабалар турар жойларида кам таъминланган, чин етим, етим ва ижтимоий ҳимояга муҳтож талабалар касабани ўқишга кўмитасининг қарори асосида бепул жой билан таъминланади.

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

119. Талабалар турар жойларида талаб даражасида санитар-маиший шароитлар яратиб берилади. Ювиниш, овқатланиш хоналари, ўқув зали, маънавият ва маърифат кенгаши, кутубхоналар жиҳозланиб, маданий дам олиш учун телевизор ҳамда спорт тўғрисидаги ишларни ўтказиш учун спорт анжомлари Ташкилот ҳисобидан харид қилинади.

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

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

122. Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими ташкилотларида кечки ёки саратон таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон оқимларида иштирок этган давр учун Меҳнат кодекси 385 - моддаси биринчи қисмида назарда тутилганига нисбатан 3 иш кунидан иборат қўшимча равишда ўқув таътиллари берилиши мумкин.

123. Талаба(ўқувчи)ларни талаба(ўқувчи)лар сафидан четлаштиришда таълим муассасаси касабани ўқишга кўмитасининг олдиндан розилиги олинади.

XIV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

124. Келишувчи томонлар, ижтимоий шерикчилик принципларини тан олган ҳолда, жамoa шартномасини бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларни олдиндан олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро широк ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари асосида ҳал

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

126. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартибини тасдиқловчи ҳужжатлари ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-66 с., 15.01.2015 й., 01-СП), Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб борилади.

127. Жамоавий меҳнат низолари худудий тармоқ меҳнат арбитражлари томонидан кўриб чиқилади.

IV. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

128. Касаба уюшмаси қўмитаси 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*).

129. Касаба уюшмаси қўмитаси **Иш берувчи** томонидан ходимларнинг иқтисодий-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 бўлишларини** бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни бир ҳафталик муддатда кўриб чиқди ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида **Касаба уюшмаси қўмитасини** хабардор қилади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида» ги Қонуннинг 34-, 46-моддалари*).

130. **Иш берувчи ОТМда** ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Касаба уюшмаси қўмитасини** тан олади ва:

- **ҳодимларнинг** иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси **қўмитаси** бадаллари ОТМ бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш бўлими билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда, бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда бошланғич касаба уюшмаси қўмитаси **қўмитаси** раҳбарига ўтказилишини;

- **ҳозилик бадаллари** бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилиши таъминланади.

131. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 15 мартда 2342-қонун билан рўхатга олинган “Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобларида пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисида”ги **Қонун**га биноан ОТМ ҳисоб варағида маблағ етарли бўлмаган ҳолларда касаба уюшмасига **ҳозилик бадаллари** ижро тўлов ҳужжатлари бўйича пропорция асосида **қўмитаси** раҳбарига чиқариладиган маблағлар қаторига киритилади.

132. **Иш берувчи:**

а) **жамоа шартномасига** кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича **қўмитаси** қабул қилишдан олдин **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан олдиндан **қўмитаси** олини;

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

в). Касаба уюшмаси қўмитасининг Уставда белгиланган фаолиятини амалга ошириш учун уни хоналар, ташкилий техника, алоқа воситалари, канцелярия моллари билан беспул таъминлаш;

133. Касаба уюшмаси қўмитаси:

а). Университет ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурларини бажарилишига қўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

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

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

г). ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини дам олиши ва соғломлаштирилиши учун ходимларнинг аризаларини тегишли соғломлаштириш масканларига бўлинкалар билан Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерацияси томонидан тақдирланган меъёрлар доирасида таъминлаш;

д). Университетда меҳнат ва турмуш шароитлари аҳолининг жамоатчилик маданиятини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

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

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

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

134. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунига биноан касаба уюшмалари органларидаги сайлаб қўйилган 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 ОТМда бундай ишнинг розилиги билан бошқа ОТМда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади («Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуни, 17-модда).

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

136. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ходимлар шартномаларига интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 17-моддасига ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг 135 ва 87-сонли Конвенцияларида белгиланган талабларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

137. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Қорхоналарда меҳнаткашлар шартномаларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар

тўғрисида»ги 135-сон Конвенциясига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур **Шартнома** мақсадларида **меҳнаткашлар вакиллари** деб эътироф этилади:

- а). сайлаб қўйиладиган касаба уюшмаси органлари аъзолари;
- б). меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;
- в). меҳнат низолари комиссиясидаги ходимлар вакиллари;
- г). ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзолари.

XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРAT ҚИЛИШ

138. 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*).

139. Тарафлар йилда 1 маротаба шартнома ижроси бўйича текширув ўтказиш ва текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида ҳисобот йилидан кейинги йилнинг 1 апрелидан кечикмай муҳокама қилади.

140. 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.

141. 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.

142. ОТМда 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 ҳуқуқлилиқ 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.

143. Жамоа шартномасининг матни ва иловалари билан ходимлар **ОТМнинг ўқитувчилар хонасида** ҳамда **Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

144. 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

145. 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 «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 46-моддаси).*

146.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. ОТМ раҳбари ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.
2. ОТМ да ишловчи (педагог ходимлардан ташқари) ходимлар учун ҳар йилги асосий узайтирилган ва қўшимча таътиллار давомийлиги.
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.

**Жиззах давлат педагогика университети раҳбари ва касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
Б И Т И М И
(2026 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-ҳодимларни 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 аптечкалар харид қилиш.	5000,0	II чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, ҳамшира
3.	Гигиена воситалари билан таъминлаш, дезинфекция тадбирларини амалга ошириш.	40000,0	II чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, ҳамшира
4.	Ёнғин хавфсизлиги бўйича огоҳлантирувчи сигналлар ўрнатиш ва биноларни видео кузатувини ташкил этиш.	30000,0	III чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи
5.	Байрам кунлари олдида университет раҳбар ходимларидан навбатчиликни ташкил этишни назоратга олиш.	-	Доимий	Ёшлар масалалари ва маънавий-маърифий ишлар проректори
6.	Ёнғин хавфсизлиги бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, ўт ўчириш қурилмаларини харид олиш.	45000,0	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 кўмитаси, жамоатчилик кенгаши
8.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича, шунингдек, юқумли касалликлар ҳақида огоҳлантирувчи стендлар, кўргазмалар материаллар тайёрлаш, тарқатма материаллар чоп этириш.	10000,0	II чорак	Бош ҳисобчи, меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандис
9.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича профессор-ўқитувчи,	-	доимий	Меҳнат муҳофазаси бўйича

	ишчи-ходим ва талабалар билан тушунтириш ишларини олиб бориш ва махсус йўриқномалар билан таништириш			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:	300000,0		

Молия-иқтисод ишлари проректори

Касаба уюшмаси кўмитаси раиси



**Жиззах давлат педагогика университетида ишловчи (педагог ходимлардан ташқари) ходимлар учун ҳар йилги асосий
 узайтирилган ва қўшимча таътиллار давомийлиги**

Т/ Р	Лавозимлар категориялари	Асосий таътил кунлари (МК, 217- модда)	Қўшимча таътил кунлари (МК, 219- модда)	Тармоқ ёки ташкилотларда кўп йиллик иш стажиси 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	<p>Маъмурий-бошқарув ходимлари Ректор, Проректорлар, Олий таълим муассасаси кенгаши котиби, Ректор ёрдамчиси, Бўлим бошлиқлари, Ахборот- ресурс маркази директори, Деканлар, Декан ўринбосарлари, Талабалар орасида ижтимоий маънавий муҳит барқарорлигини таъминлашга масъул бўлган ректор маслаҳатчиси, Регистратор офиси бошлиғи, Рақамли таълим технологиялари маркази бошлиғи, Рақамли бошлиқлари, Бош бухгалтер, Бош юрисконсулът</p>	21	9	2-8	4
2	<p>Ўқув-ёрдамчи ходимлар Услубчи, Кечки (сменали) таълим учун ўқув-методик ишлар бўйича услубчи, Сиртқи (махсус сиртқи), масофавий таълим учун ўқув-методик ишлар бўйича услубчи, Менежер</p>	21	9	2-8	4
3	<p>Техник ходимлар Лаборант, Архивархус, Механик, Омборчи, Бино коменданти, Вентиляция ва кондиционерлаштириш тизимларини таъмирлаш ва хизмат кўрсатиш бўйича чилангар, Дурадгор, Хўжалик бекаси, Слесарь-сантехник, Хожатхона Фарроши, Богбон, Ёрдамчи ишчи, Ўт ёқувчи, Кўча сугурувчи, Қоровул, Ҳайдовчи, Лифтчи, Фарроши, Техник, Электромонтёр</p>	21	3	2-8	4
4	<p>Хизмат кўрсатувчи ходимлар Ахборот-ресурс маркази директори ўринбосари, Лаборатория мудири, Иш юритувчи, Бош бухгалтер ўринбосари, Харидлар бўйича бош мутахасис, Бухгалтер,</p>	21	3	2-8	4

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2026 йил
 «___» _____ даги _____ -сонли байномаси билан
 маъқулланган жамоа шартномасига 3-илова

«КЕЛИШИЛДИ»

Қасаба уюшмаси кўмитаси раиси
 Ж.Мажидов

Ж.Мажидов
 «17» апрел 2026 й.

«ТАСДИҚЛАЙМАН»

ЖДПУ ректори
 М.Юлдашев

«___» _____ 2026 й.

Жиззах давлат педагогика университетининг меҳнат таътиллари жадвали

№	И.Ш.Ф.	Лавозими	Умумий иш стажининг (ТЖК. 77-б. Бошқа тармоқдаги иш стажининг инобатга олинади)	Қайси давр учун берилмоқда	Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги, ёки узайтирилган таътил	220-моддага кўра иш стажининг бўйича қўшимча дам олиш куни	12 ёшга тўлмаган 2 ва ундан ортиқ боланинг ёки 16 ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига. 401-модда	Бериладиган жами таътил кунлари	Неча кунга таътил пули тўланади	Таътилбошланадиган кун	Ишга чиқиш куни
1.											
2.											
3.											
4.											

Ходимлар бўлими бошлиғи

У.О.С.

Ф.И.Ш

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2026 йил
“12” март даги 1 -сонли баённомаси билан
маъқулланган жамоа шартномасига 4-илова

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган
ходимларнинг тоифалари рўйхати

1. Соҳа проректорлари
2. Факультет деканлари
3. Кафедра мудирлари
4. Бошкарма ва бўлим бошликлари
5. Университет кассири
6. Бино комендантлари
7. Хайдовчилар
8. Талабалар турар жойи мудирлари
9. Ахборот ресурс маркази бошлиғи
10. Архив бошлиғи

**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 кунида
2		Слесар-сантехник		
3		Электрик		
4		Қоровул		
5		Фаррош		
6		Дурадгор		
7		Ҳовли супурувчи		
8		Пайвандчи		

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2026 йил
“12” мартдаги 1 -сонли баённомаси билан
маъқулланган жамоа шартномасига 6-илова

**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 қуйидаги 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 ҳақига 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 ошқора ва адолатли баҳолаш мезонлари, соғлом рақобат муҳитида ходим томонидан бажарилган ишларини ўрганиб чиқилган ҳолда маъмуриятга университетнинг доимий ҳаракатдаги комиссиясининг тегишли хулосалари тақдим қилингани инobatга 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 Мактабгача ва мактаб таълими 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 лавозим маоши (оклади)нинг 400 фоизидан ошмаган миқдорда 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 белгиладиган 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 белгиладиган 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 орасидан 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 кўпайтиришда, шунингдек университет моддий-техника базасини ҳомийлик асосида мустақамлаш 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 мартаба 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 ҳулосасига асосан университет ректори томонидан ҳал қилинади. Бунда ходимнинг меҳнат стажи, касбий маҳорати, вазифасининг мураккаблиги, бажарётган 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 ҳоказолар) 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 интизоми 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 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 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 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 5 бараваригача этиб белгиланади.

2.6. Бундан ташқари ҳар бир ходимнинг ижтимоий аҳволдан келиб чиқиб университетдаги иш стажидан қатъий назар умумий асосларда республикада белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 2 бараваригача 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 миқдоридан 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;

- фавкулудда ҳолатларда ваколатли органларнинг тегишли маълумотномалари.

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

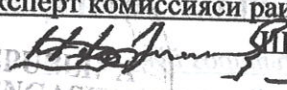
III. Моддий ёрдам манбалари

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 хулосалар 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.

«ТАСДИҚЛАЙМАН»
Ўзбекистон таълим ва фан
ходимлари касаба уюшмаси
Республика кенгаши раиси в.в.б,
эксперт комиссияси раиси
 Ш. Жавлонов
«9» февраль 2026 йил

**ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ЖАМОА ШАРТНОМАСИНИНГ
ЛОЙИХАСИ БЎЙИЧА
8- ЭКСПЕРТ ХУЛОСА**

Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати 2026 - 2028 йиллар

I. Экспертларнинг эътироз ва таклифлари:

“УМУМИЙ ҚОИДАЛАР” бўлими бўйича:

Эътироз йўқ.

“УНИВЕРСИТЕТНИНГ ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТИ” бўлими бўйича:

Ушбу бўлимни кенгайтириши мумкин.

“МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ” бўлими бўйича:

Эътироз йўқ.

“ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ” бўлими бўйича:

Эътироз йўқ.

**“МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ. МЕҲНАТНИ НОРМАЛАШТИРИШ. КАФОЛАТЛИ
ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ” бўлими бўйича:**

Матндаги имло хатоларини тузатиш керак.

“МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ” бўлими бўйича:

Юбшарлар қаторида 50 ёшни қўйиши мумкин.

**“МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ” бўлими
бўйича:**

Эътироз йўқ.

“МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА КИЛИШ” бўлими бўйича:

86-бандаги сўмаларни тақсимотини қайта кўриб чиқиши лозим, баланс бериш керак.

“ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР” бўлими бўйича:

Эътироз йўқ.

**“ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВАМ УЛАРНИ
МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ОЛИБ БОРУВЧИ
ХОДИМЛАР УЧУН КАФОЛАТЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯЛАР” бўлими бўйича:**

Эътироз йўқ.

**“МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТНИ
ОММАЛАШТИРИШ, МЕҲНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ
СОҒЛОМЛАШТИРИШ” бўлими бўйича:**

Эътироз йўқ.

**“АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ
ВАЗИФАЛАРИНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАНФЎЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН
ҚЎШИМЧА ИМТИЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР” бўлими бўйича:**

Эътироз йўқ.

“ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЕЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР” бўлими бўйича:

Эътироз йўқ.

**“АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ БАЪЗ
ХУСУСИЯТЛАРИ” бўлими бўйича:**

Эътироз йўқ.

“МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ” бўлими бўйича:

Эътироз йўқ.

**“ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ
КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ” бўлими бўйича:**

Эътироз йўқ.

”ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШИНИ НАЗОРАТ ҚИЛИШ” бўлими бўйича:

Эътироз йўқ.

**“ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ
БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК” бўлими бўйича:**

Эътироз йўқ.

Иловалар бўйича

3-иловани тўлдирishi керак. Штатдаги ходимлари учун белгиланган таътиллار жадвали
бошида тайёрланиб, тасдиқланиши лозим.

Хулоса:

Кўрсатилган камчиликлар бартараф қилинган ҳолда меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида
муҳокама қилиниши ва шартнома маъқулланган тақдирда имзолатиб 3 нусхада Респуб
кенгашига рўйхатдан ўтказиши учун тақдим этилиши мақсадга мувофиқ.

Экспертлар:

Худдиев М.

Асадов А.

Мухамедалиева Д.

Турикова Л.

Самарбеков Д.

Яратов Ж.

Жиззах давлат педагогика университети маъмурияти ва
қасаба уюшма қўмитаси ўртасида 2026-2028 йиллар
учун тузилган жамoa шартномаси жами 44 (қирқ тўрт)
саҳифадан иборат.

Университет қасаба уюшма
қўмитаси раиси

Ж.Мажидов

