



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

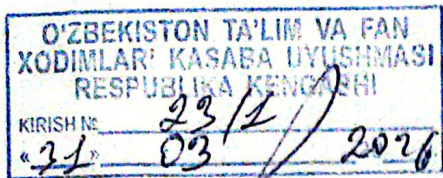


**ЖИЗЗАХ ПОЛИТЕХНИКА ИНСТИТУТИ ҲАМДА
КАСАБА УЮШМА ҚЎМИТАСИ ЎРТАСИДА
2026-2028 ЙИЛЛАР УЧУН ТУЗИЛГАН**

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ



Жиззах-2026



Жиззах политехника институти
меҳнат жамоаси конференциясида

маъқулланган.

Баённома № 4/12

2026 йил « 30 » 03

Жиззах политехника институти ҳамда институт касаба уюшма кўмитаси
ўртасида 2026-2028 йиллар учун тузилган



ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Жиззах политехника институти меҳнат жамоаси конференцияси қарори асосида
жамоа шартномасига қуйидаги вакиллар имзо чекдилар:

ИШ БЕРУВЧИ

Жиззах политехника институти
ректори У. А. Усманкулов

« 30 » 03 2026 йил



ХОДИМЛАР ВАКИЛИ

Институт касаба уюшмаси кўмитаси
раиси Улуғмуратов

2026 йил



Жамоа шартномасига имзо чекиш вақтида қуйидагилар ҳозир бўлдилар:

Иш берувчи вакиллари

1. М.Очилов
2. С.Эшбекова
3. Ё.Ражабов
4. М.Салимов
5. А.Хазраткулов

Ходимлар вакиллари

1. Р.Хидоятлов
2. Б.Матниязов
3. Г.Қобилова
4. П.Махмудов
5. Т.Хайдаров

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «**Шартнома**») **Жиззах политехника институти**да 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 қуйидагилар ҳисобланади:

- **Иш берувчи** Олий таълим муассасаси (кейинги ўринларда “ОТМ”) раҳбари Усманкулов Алишер Кадиркулов тимсолида **ходимлар** Улуғмурадов Хамроз Юсуф ўғли 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 Иш берувчига** ва **ОТМнинг** 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 қуйидагиларга нисбатан ҳам татбиқ этилади:

ходимнинг оила аъзоларига;

ушбу ташкилотда узоқ йиллар самарали меҳнат қилиб, айни пайтда пенсияда бўлган шахсларга;

мазкур ОТМда 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 қўшимча имтиёзлар қисмида фақатгина касаба уюшмаси аъзоларига.

5. **Иш берувчи** барча ходимларни, жамоа шартномаси, шунингдек **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишиб қабул қилинган **ОТМнинг** 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. ОТМга янги ишга қабул қилинган ходимларни дастлаб касаба уюшмаси қўмитасида танишув суҳбатидан ўтиши йўлга қўйилади.

II. ОТМНИНГ ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТИ

7. **Ташкилот** фаолиятини яхшилаш мақсадида **Иш берувчи**:

а) **Ташкилот** 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 харажатларини ташкилот ҳисобидан қопланишини таъминлаш;

г) жамоа шартномасини тузиш, унинг бажарилишини таъминлаш, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига, бошқа қонунларида, **Ташкилотнинг** 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** вакилларини **Ташкилотнинг** 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 вакилларини Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш;

з) ходимларни аттестациядан ўтказишдан камида 2 ой олдин - ходимлар огоҳлантириб, камида 1 ой олдин тахминий 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) **ОТМни** 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 ОТМ касаба уюшмаси қўмитаси раисини хабардор қилиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

8. 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).

9. 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.

10. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонунида таълимнинг узлуксизлиги аниқ белгилаб қўйилганлиги 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.).

11. ОТМда 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 халқаро олимпиадада 1,2,3- ўринларни олган педагоглар;

Давлат мукофоти совриндорлари.

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

13. 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.

14. 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 вакант иш ўринларига жойлаштирилиши лозим. (МК. 44-модда).

15. 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, ОТМнинг 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.

16. 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.

17. 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 чиқилаётганда 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) якка ёлғиз, фарзанди йўқ аёллар;

18. 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).

19. ОТМдаги 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.

20. 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 миқдориди 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 миқдориди ҳақ тўланади.

21. 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 парваришлаш 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.

22. **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 ўтказиши (МК.98, 166-моддалар).

23. 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).

24. Тарафлар:

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

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

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

25. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, тизимда иш ҳафтасининг куйидаги 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 куйидагиларга 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 молиялаштирилладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (МК.397-модда).

Кундалик иш (смена)нинг давомийлиги куйидагилардан 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 хавfli 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

26. 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 танаффус 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).

28. ОТМ да техник ходимлар ва фаррошлар учун икки соатдан ошадиган танаффус 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 куйидаги даврлари ҳам дам олиш вақтига кирмайди:

касаба уюшмасининг сайлаб қўйилладиган 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 касаба 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.

29. 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).

30. 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).

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

а) табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, 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).

32. 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.

33. 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).

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

Таълим муассасаларда ўриндош ёки ходимларга таътил бермаслик мақсадида июнь-июль ойларида ишдан бўшатиш ҳолатлари кўп бўлганлиги туфайли, айнан ёзги пайтларда мажбурий ариза ёздиришга 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 таътиliga, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади (МК. 227-модда).

35. 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) республикамызнинг тарихий обидалари, ёдгорликлари, қадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда - 3 кун.

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

Шу каби ижтимоий таътиллар берилган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади. Шунингдек мазкур таътиллар навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади (МК. 238-модда).

36. 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 оширилади, 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 таътилнинг 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.

37. 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.

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

39. 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.

40. 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).

41. 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.

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

а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;

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

в) авария ҳолатини бартараф этиш учун хонадонида таъмирлаш ишлари олиб борилиши муносабати билан.

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

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

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

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

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

45. Меҳнат шартномасини бекор қилишда (бундан меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилинганлар мустасно) фойдаланил-маган 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

46. Институтда меҳнатга ҳақ тўлаш тизими қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

47. Ходимларга ойлик иш ҳақи, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда қуйидаги муддатларда тўланади (МК. 253-модда):

биринчи ярим ой учун - жорий ойнинг йигирманчи санасигача;

иккинчи ярим ой учун - кейинги ойнинг бешинчи санасигача;

48. 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 (пулли компенсация) билан бирга тўлаши шарт.

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

49. **ОТМда** энг паст лавозимдаги ходимларнинг Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди (тариф коэффициенти - камида 1,000) бўйича тарификация қилиниши таъминланади.

50. **ОТМда** оширилган миқдордаги меҳнат ҳақи, устамалар, кўшимча тўловлар ва компенсацияларнинг қуйидаги турлари ва миқдорлари ўрнатилади:

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

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

- ходимларга йиллик меҳнат таътилига чиқиш олдидан соғлиқларини тиклашлари учун моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин;

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

- ходимларга бир неча касбда (лавозимда) ишлаганда, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганда, иш ҳажми кўпайганда асосий лавозимдаги иш ҳақиға 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);

- профессор-ўқитувчилари ва ходимларига моддий ёрдам кўрсатиш ва моддий жиҳатдан рағбатлантириш институт Кенгашида тасдиқланган, ректор буйруғи билан кучга киритилган “Институт 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).

- Институтда 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 институт илмий салоҳиятини ҳамда рейтингини оширишда ўз хиссасини қўшганлиги, нуфузли халқаро илмий журналларда мақолалар чоп этганлиги учун касаба уюшмаси тавфсиясига кўра институт ректори томонидан белгиланган миқдорда тўланади:

51. 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.

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

53. 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).

54. 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.

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

56. 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.

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

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

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

60. 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.

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

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

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

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

64. Ички интизомни белгиловчи ҳужжатлар ходимларга таништирилиши Иш берувчининг мажбурияти ҳисобланади.

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

Меҳнат интизоми нормал иш учун зарур ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-техник шарт-шароитларни яратиш, ҳалол меҳнати учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари, меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бузган ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади.

66. 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.

67. 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.

68. 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).

69. Меҳнат кодексида назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллашга йўл қўйилмайди.

70. 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.

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

- тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этиш;
- юбилей саналарида табриклаш (50, 54, 55, 60, 65, 70, 75, 80 ёшга тўлганда);
- ташаккур эълон қилиш;
- қимматбаҳо совғалар бериш;
- фахрий ёрлик билан тақдирлаш;
- турли номинациялар бўйича унвонлар бериш;
- саёҳатларга юбориш;
- республикамиздаги санаторийлар ва дам олиш уйларида йўлланмалар тақдим этиш йўли билан **РАҒБАТЛАНТИРИШ**ни ўз зиммасига олади.

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

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

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

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

74. Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш **Касаба уюшмаси қўмитаси** билан келишилган ҳолда амалга оширилади

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

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

76. 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.

77. **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.

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

79. 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-иловада** келтирилган.

VIII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

80. Иш берувчининг мажбуриятлари:

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича 2026 йилга 30 млн.сўм маблағни ОТМ бюджетидан ажратади, шундан:

- махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун 15 млн. сўм;

- гигиена воситалари (дизенфекция ва тозалаш воситалари, дори-дармонлар) учун 10 млн.сўм ва бошқа харажатлар учун 5 млн.сўм.

Ушбу воситалар билан ходимлар **4,5-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.

81. 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**).

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

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

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

85. ОТМни куз - қиш мавсумида ишлашга, Аномал совуқ ёки Аномал иссиққа тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни ҳар йили 25 август ва 1 октябр гача бажарилишини таъминлайди ҳамда санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди.

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

87. 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.

88. 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 бартараф этиш 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 қопланиши 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 шароитларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этиш.

89. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

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

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

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

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

ОТМда 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 вакиллари хабардор қилади ва ушбу ҳолатни адолатли ўрганишда иштирок этишини сўрайди.

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

90. 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.

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

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

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

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

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

· умумий иш стажы 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида.

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

93. 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.

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

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

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

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

97. 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.

98. 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.

99. 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

ташкilotларида 10 календар кун, олий ва ўрта махсус таълим ташкilotларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса 30 календар кун;

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

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

100. Маданий-маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар куйидагиларни ўз зиммасига оладилар:

- “Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси ва Республика Маънавият ва тарғибот маркази тавсиялари асосида жиҳозлаб, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стендлар ва техник воситалар билан таъминлаш;

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

- **ташкilotнинг** 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 лозим);

- “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 оқимини кескин кўпайтириш ва туристик хизматлар кўламини жадал кенгайтириш орқали туризмнинг иқтисодийдаги ўрни ва аҳамиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”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 ҳаваскорлик 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 вақти-вақти билан “Маърифат соатлари”ни ўтказиб бориш.

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

101. Уч ёшга тўлмаган боланинг **Ташкилот**да ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига ўттиз беш соатлик иш вақти давомийлиги белгиланади.

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.

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

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

104. 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;

- саккиз (10-12) ёшгача фарзандлари бўлган ота-онасидан бири (васийси)нинг илтимосига 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 кўмаклашиш.

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

- хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш мажбуриятларини **Ташкилот**нинг 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

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

· Халқаро меҳнат ташкилотининг “Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-сонли ва “Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилиш чоралар тўғрисида”ги 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган ишларни олиб бориш;

· ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чоратadbирлар 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 ижара тўловларини тўлаб бериш чораларини кўриш;

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

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

107. **Иш берувчининг** мажбуриятлари:

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

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

в) ёш ходимлар ва ёш оилалар учун банклар томонидан бериладиган узок муддатли кредитларни олишда кафилик қилиш;

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

108. **Касаба уюшмаси қўмитасининг** мажбуриятлари:

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

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

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

г) **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 озик-овқатлари билан таъминлашга эришиш;

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

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

қилиб бориш.

109. 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 ноижорат ташкилотлар билан ижтимоий шериклик асосида ҳамкорлик қилинади.

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

111. Талабалар турар жойларида кам таъминланган, чин етим, етим ва ижтимоий ҳимояга муҳтож талабалар касаба уюшма қўмитасининг қарори асосида бепул жой билан таъминланади.

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

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

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

115. 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 жамоа шартномасида белгиланган ўзга кафолатлар берилади (МК. 383-модда).

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

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

XIV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

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

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

120. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолияти ва иш юритиш тартиби қонун 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.

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

XV. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

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

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

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

- ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдордаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари ОТМ бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда, бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда бошланғич касаба уюшмаси кўмитаси ҳисоб рақамига ўтказилишини;

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

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

126. **Иш берувчи:**

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

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

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

127. Касаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

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

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

д) ОТМда меҳнат ва турмуш шароитлари аҳволининг жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

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

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

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

128. **Иш берувчи** Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунига биноан касаба уюшмалари органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги иши (лавозими)ни бериш, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаган тақдирда эса шу ОТМда ёки ходимнинг розилиги билан бошқа ОТМда аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади («Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонуни, 17-модда).

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

130. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган **ходимлар вакиллари**га 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-моддасида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг 135 ва 87-сонли Конвенцияларида назарда тутилган талабларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

131. Халқаро меҳнат ташкилотининг «Корхоналарда меҳнаткашлар вакиллари

- вакиллари
- нинг 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

132. **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*).

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

134. 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.

135. 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.

136. **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 ҳуқуқлилик асосида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссия фаолияти йўлга қўйилади.

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

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

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

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

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

140. 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 ходимлар-нинг 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 политехника институти раҳбари ва касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида
 тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
 Б И Т И М И
 (2026 йил учун)**

Т/р.	Тадбирлар мазмуни	Бажарилади -ган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (ҳар йили)	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
1.	Махсус иш шароитида меҳнат қилаётган ишчи-ходимларни махсус кийим-бош, оёқ кийим, бошқа хил индивидуал ҳимоя воситалари билан таъминлаш	25 000	II-IV чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, техник фойдаланиш ва ҳўжалик бўлими бошлиғи
2.	Шошилич тиббий ёрдам кўрсатиш учун махсус тиббий аптечкалар харид қилиш	5 000	II чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, ҳамшира
3.	Гигиена воситалари воситалари билан таъминлаш, дизенфекция тадбирларини амалга ошириш	30 000,0	II чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, ҳамшира
4.	Ёнгин хавфсизлиги бўйича огоҳлантирувчи сигналлар ўрнатиш ва биноларни видео кузатувини ташкил этиш	30 000,0	III чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи
5.	Байрам кунлари олдида Институт раҳбар ходимларидан навбатчиликни ташкил этишни назоратга олиш	-	Доимий	Ёшлар билан ишлаш проректори
6.	Ёнгин хавфсизлиги бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, ўт ўчириш қурилмаларини харид олиш	-	III чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, ёнгин хавфсизлиги бўйича муҳандис
7.	Институт 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, кўргазмали материаллар тайёрлаш, тарқатма материаллар чоп этириш	10 000,0	II чорак	Бош ҳисобчи, меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандис
9.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича профессор-ўқитувчи, ишчи-ходим ва талабалар билан	-	доимий	Меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандис

	тушунтириш ишларини олиб бориш ва махсус йўриқномалар билан таништириш			
10.	Институтнинг барча ўқув бинолари, талабалар турар жойларини қишки мавсумга тайёрлаш мақсадида иссиқлик берувчи тизимларини юқори босим билан ювиб тозалаш	20 000,0	III чорак	Молия-иқтисод ишлари проректори, бош ҳисобчи, техник хизмат кўрсатиш ва хўжалик бўлими бошлиғи
	ЖАМИ	120 000,0		

_____ **А.Усманкулов**

_____ **Х.Улуғмуратов**

Жиззах политехника институтида ишловчи (педагог ходимлардан ташқари) ходимлар учун ҳар йилги асосий узайтирилган ва қўшимча таътиллار давомийлиги

<i>T/ P</i>	<i>Лавозимлар категориялари</i>	<i>Асосий таътил кунлари (МК, 217-модда)</i>	<i>Қўшимча таътил кунлари (МК, 219-модда)</i>	<i>Тармоқ ёки ташкилотларда кўп йиллик иш стажига учун ҳар беш йил учун 2 кундан 8 кунгача (МК, 220-модда)</i>	<i>12 ёшга тўлмаган болалар ёки 16 ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлганларнинг ота - онасидан бирига (МК, 401-модда)</i>
1	<i>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 бошлиги, Рақамли таълим технологиялари маркази бошлиги, Бошқарма бошлиқлари, Бош бухгалтер, Бош юрисконсульт</i>	21	9	2-8	4
2	<i>Ўқув-ёрдамчи ходимлар Ушлбчи, Кечки (сменали) таълим учун ўқув-методик ишлар бўйича ушлбчи, Сиртқи (махсус сиртқи), масофавий таълим учун ўқув-методик ишлар бўйича ушлбчи, Менежер</i>	21	4	2-8	4
3	<i>Техник ходимлар Лаборант, Архивариус, Механик, Омборчи, Бино комендант, Вентиляция ва кондиционерлаштириши тизимларини таъмирлаш ва хизмат кўрсатиши бўйича чилангар, Дурадгор, Хўжалик бекаси,</i>	21	3	2-8	4

	<p><i>Слесарь-сантехник, Хожатхона Фарроши, Боғбон, Ёрдамчи ишчи, Ўт ёқувчи, Кўча супурувчи, Қоровул, Хайдовчи, Лифтчи, Фаррош, Техник, Электромонтёр</i></p>				
4	<p><i>Хизмат кўрсатувчи ходимлар Ахборот-ресурс маркази директори ўринбосари, Лаборатория мудури, Иш юритувчи, Бош бухгалтер ўринбосари, Харидлар бўйича бош мутахассис, Бухгалтер, Ҳазначи, Олий таълим муассасаси матбуот котиби, юрисконсульт, Меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандис, Фуқаро муҳофазаси ва фавқулодда вазиятлар бўйича муҳандис, Ёнгин хавфсизлиги бўйича инструктор, Кабинет мудури, Девонхона мудури, Архив мудури, Илмий тадқиқот ишлари муҳандиси, Илмий тадқиқот ишлари муҳандиси, Сурдотаржимон, Бош мутахассис, Инспектор, Ўқув жиҳозлари бўйича муҳандис, Муҳаррир, Техник муҳаррир, Мусахҳиҳ, Муҳандис, Санъат саройи мудури, Талабалар турар жойи мудури, Контент-Менежер, Веб дизайнер, Тизим администратори, Муҳандис-дастурчи, Тармоқ администратори, Муҳандис-дастурчи, Компьютер зали мудури, Техник-электрончи, Муҳандис-электрончи, Муҳандис-дастурчи, Муҳандис, Кутубхоначи, Библиограф, Кутубхоначи, Бўлим мудури, Бош кутубхоначи, Библиограф, Кутубхоначи, Ахборот-Кутубхона Технологиялари Бўйича Етакчи Мутахассис, Электрон кутубхона кутубхоначиси</i></p>	21	3	2-8	4

5	<i>Профессор-ўқитувчилар</i>	56	0	0	0
6	<i>Тьютор</i>	21	6	2-8	4
7	<i>Тарбиячи-педагог</i>	42	0	0	0
8	<i>Касаба уюшмаси қўмитаси раиси</i>	21	9	2-8	4
9	<i>Касаба уюшмаси қўмитаси раиси ўринбосари</i>	21	7	2-8	4
11	<i>Касаба уюшмаси қўмитаси мутахассиси</i>	21	3	2-8	4

Изоҳ: Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2026-2028 йиллар учун тузилган Тармоқ жамоа келишувидан илова қилинган ва Ўзбекистон Республикаси Камбагалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигидан 2026 йил 16 январда 199-В-сон билан рўйхатдан ўтказилган.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг
2026 йил “___” _____ даги ___ -сонли
баённомаси билан маъқулланган жамоа
шартномасига 3-илова

«КЕЛИШИЛДИ»

Касаба уюшмаси кўмитаси раиси
_____ Х.Улуғмурадов
«___» _____ 2026. й.

«ТАСДИҚЛАЙМАН»

Жиззах политехника институти ректори
_____ А.Усманкулов
«___» _____ 2026 й.

Жиззах политехника институти ходимларининг меҳнат таътиллари жадвали

№	И.Ш.Ф.	Лавозими	Умумий иш стажи (Бошқа тармоқдаги иш стажи инobatга олинмайди)	Қайси давр учун берилмоқда	Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги, ёки узайтирил- ган таътил	220-моддага кўра иш стажи 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	Берила- диган жами таътил кунлари	Неча кунга таътил пули тўланади	Таътил бошланад иган кун	Ишга чикиш куни
1.											
2.											
3.											
4.											

Ходимлар бўлими бошлиғи

А.Хазраткулов

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг
2026 йил “___” _____ даги ___ -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. Бино комендантлари
6. Хайдовчилар
7. Талабалар турар жойи мудирлари
8. Ахборот ресурс маркази бошлиғи
9. Архив мудири
10. Лаборатория мудири
11. Бухгалтерия бўлими ходимлари

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг
2026 йил “___” _____ даги ___ -сонли
баённомаси билан маъқулланган жамоа
шартномасига 5-илова

**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.	Техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими	Слесар-сантехник	махсус кийим, қўлқоп, пойабзал, куртка, каска ва бошқалар	Хар иш кунида
2.		Ҳовли супурувчи		
		Электрик		
		Қоровул		
		Фаррош		
		Дурадгор		
		Пайвандчи		

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

Т/р	Бўлим ва ҳоказо	Касб. лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган гигиена воситаларининг турлари	Ой ҳисобидан берилиш маъёри
1.	ТФ ва ХБ	Фаррошлар	Гель	1 литр
			Резина қўлқоп	1–2 жуфт (иш ҳажмига қараб)
			Дезинфекцияловчи восита (хлор)	10 грамм
			Ювиш порошоги	750 грамм
2.	ТФ ва ХБ	Ҳожатхона фаррошлари	Дезинфекцияловчи восита (хлор)	1 кг
			Резина қўлқоп	1-2 жуфт
			Совун (хўжалик ёки суюқ)	750 грамм
			Махсус тозаловчи кукунлар	2–3 қути (унитаз ва кафеллар учун)
			Ҳожатхона қоғози (рулон)	24 дона
3.	ТФ ва ХБ	Ҳовли супурувчи	ХБ қўлқоп	3-4 жуфт
			Хўжалик совуни	400 грамм
4.	ТФ ва ХБ	Хўжалик бекаси	Кир ювиш воситалари (гель)	2-3 литр
			Кир ювиш кукунни (порошок)	35 кг
			Дезинфекцияловчи восита (блезна)	4 литр
			Хўжалик совуни	2000 гр

Институт 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 “Институт 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, институтда фаолият юритаётган профессор-ўқитувчилар ва ишчи-ходимларга тааллуқлидир.

1.2. Ушбу Низомда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

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

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

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

1.4. Пул мукофотлари, устамалар ва қўшимча ҳақлар миқдори ҳар бир ходимнинг институт фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини оширишга қўшган шахсий ҳиссаси иш хажмининг кўплигига қараб белгиланади.

1.5. Институт 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 қўшимча ҳақлар ҳамда пул мукофотлари профессор-ўқитувчилар ва ишчи-ходимларнинг асосий хизмат вазифалари ва меҳнат шартномасида белгиланган мажбуриятларини ўз вақтида тўлиқ бажараётганлигига қараб, институтнинг доимий ҳаракатдаги комиссияси томонидан ошқора ва адолатли баҳолаш

мезонлари, соғлом рақобат муҳитида ходим томонидан бажарилган ишларини ўрганиб чиқилган ҳолда маъмуриятга институтнинг доимий ҳаракатдаги комиссиясининг тегишли хулосалари тақдим қилингани инобатга олинган ҳолда, институт 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 ёки бир гуруҳ жамоа учун институт ректори томонидан имзоланиб, касаба уюшмаси ташкилоти билан келишилади.

1.8. Институт раҳбарларига (ректор, проректор) меҳнат фаолиятида эришган юқори ижодий ва ишлаб чиқаришдаги ютуқлари учун устама ва қўшимча ҳақлар ҳамда пул мукофотлари Олий таълим фан ва инновациялар 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 қўшимча ҳақлар миқдори институт касаба уюшмаси ташкилотининг тавсиясига кўра институт ректори томонидан белгиланади. Профессор-ўқитувчиларга иш ҳақи учун устама ва қўшимча 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 қўшимча 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, институт ректори буйруғи билан расмийлаштирилади.

Доимий комиссия таркиби институт 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 Институтнинг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб, бирламчи харажатлари қопланганидан сўнг амалга оширилади.

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

3.1. Институт профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимларини моддий рағбатлантириш ва уларга белгиладиган устама ҳақлар миқдорини белгилашда куйидагилар асосий мезон деб олинади:

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

- ўқув ва ўқув-услугий 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 тўғрақларини, 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-услугий кенгашлар ва ўқув-услугий 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 Институтда фаолият юритаётган бўлса) ва унинг илмий раҳбари;

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

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

- ҳар 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. Институт раҳбарларини рағбатлантиришда қуйидаги мезонлар ҳисобга олинади:

- Институтда тайёрланган мутахассисларнинг сифат кўрсаткичлари; профессор-ўқитувчиларнинг илмий салоҳияти бўйича таркиби ва уларнинг малакасини оширганлик даражаси, Институтда фаолият юритаётган хориждан жалб қилинган малакали профессор-ўқитувчиларнинг (мутахассис) салмоғи;
- Ўзбекистон Республикаси иқтисодиёт тармоқларини ривожлантиришга қўшган илмий салоҳияти;
- Институтдаги тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш даражаси ва бюджетдан ташқари маблағларни жалб қилиш усуллари;
- Институтнинг 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;
- Институтда жамоанинг маънавий, ахлоқий ва психологик муҳитининг ҳолатига кўрсатаётган ижобий таъсири.

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

3.4. Моддий рағбатлантириш нафақат бир ходим учун, балки Институт 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. Институт раҳбариятига бажарилган ишлар ва эришилган натижалар тўғрисида нотўғри маълумот тақдим этган ходимлар моддий рағбатлантирилмайди.

3.6. Институтнинг 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 Институт (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. Институт профессор-ўқитувчилари ва ишчи-ходимларига устама ҳақлар Институтнинг 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 Институтга янги ишга қабул қилинган ходимларга устама ҳақ белгилаш масаласи комиссия хулосасига асосан Институт ректори томонидан ҳал қилинади. Бунда ходимнинг меҳнат стажи, касбий маҳорати, вазифасининг мураккаблиги, бажараётган ишининг сифатлиги, ташаббускорлиги, ҳукумат топшириғи бўйича гуруҳ аъзоси сифатида хизмат сафарларида бўлиши, жамоат ишларидаги фаоллиги, меҳнатда эришган ютуқлари, ижро интизомини таъминлаши ҳамда ишга қўшаётган хиссаларини инобатга олинади.

4.3. Институт 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 хоказолар) қўлланилмайди.

4.4. Институт 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. Институт 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. Институтнинг 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 Институт 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, Институт 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 Институт 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. Институт ходимларига моддий ёрдам кўрсатиш асослари деб қуйидагилар белгиланади:

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

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

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

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

2.6. Бундан ташқари ҳар бир ходимнинг ижтимоий аҳволидан келиб чиқиб Институтдаги иш стажидан қатъий назар умумий асосларда республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1 баравари миқдорида Институтнинг касаба уюшмаси комиссияси қарори асосида касаба уюшмасининг махсус ҳисоб рақами маблағидан моддий ёрдам берилиши мумкин.

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

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

- ходимнинг аризаси;
- никоҳ тузилганлиги ҳақидаги гувоҳнома нусхаси;
- вафот этганлик ҳақидаги гувоҳнома нусхаси;
- соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган касаллик турлари билан даволанганлиги тўғрисида маълумот нусхалари;
- фавқулодда 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 Институтнинг 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 Институт ректори зиммасига юкланади.

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