Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika instituti ma’muriyati hamda boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida 2025-2028-yillar uchun tuzilgan

JAMOA SHARTNOMASI

Kattaqo‘rg‘on -2025 y.

Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika instituti boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasining umumiy yig‘ilishida ma’qullangan 2025 yil «29-avgust» Bayon № 1

Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika instituti Kengashining umumiy yig‘ilishida ma’qullangan 2025 yil «30-avgust» Bayon № 1

Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika instituti ma’muriyati hamda boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida 2025-2028-yillar uchun tuzilgan

JAMOA SHARTNOMASI

Ushbu jamoa shartnomasiga ish beruvchilar va xodimlarning quyidagi vakillari imzo chekdilar:

Ish beruvchi:
Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika instituti rektori
dots. Sh.R.Urakov
“___” _____ 2025 yil

Xodimlarning vakili:
Boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi
O.N.Xaitov
“___” _____ 2025 yil

Jamoa shartnomasiga imzo chekish vaqtida quyidagilar hozir bo‘ldilar:

Ish beruvchi vakillari

1. F.B.Alimov _____
2. J.T.Ibragimov _____
3. B.T.Toyirov _____

Xodimlar vakillari

1. X.X.Mirzayev _____
2. D.B.Saidov _____
3. E.S.Xusanov _____

Mazkur jamoa shartnomasi O‘zbekiston ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Kattaqo‘rg‘on shahar bo‘linmasi Kengashida 2025 yil 10 27 kuni 1. raqam bilan ro‘yxatga olindi.

Mazkur jamoa shartnomasi O‘zbekiston ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Kattaqo‘rg‘on shahar bo‘linmasi Kengashida 2025 yil 27-oktyabr kuni “1” raqam bilan ro‘yxatga olindi.

I. UMUMIY QOIDALAR

1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda «**Shartnoma**») Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutida ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy - iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjat hisoblanib, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, «Aholi bandligi to‘g‘risida», «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida», «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida», «Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida», «Ta’lim to‘g‘risida»gi Qonunlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federatsiyasi va O‘zbekiston O‘zbekiston Ish beruvchilar Konfederatsiyasi o‘rtasida tuzilgan Bosh jamoa kelishuv, O‘zbekiston ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi bilan O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi o‘rtasida tuzilgan Tarmoq jamoa kelishuvi va boshqa huquqiy va me’yoriy hujjatlarga asoslanib ish beruvchi va xodimlarning huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish masalalaridagi hamkorligi to‘g‘risida tuzilgan.

2. Mazkur **Shartnomaning** taraflari deb quyidagilar hisoblanadi:

- Ish beruvchi, Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika instituti(keyingi o‘rinlarda “OTM”) rektori Sh.R.Urakov timsolida

(bevosita ish beruvchi yoki u vakolat bergan vakillar ko‘rsatiladi)

- **xodimlar** Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutikasaba uyushmasi boshlang‘ich tashkiloti raisi O.N.Xaitov timsolida

(kasaba uyushmasi qo‘mitasi ko‘rsatiladi)

3. **Shartnoma** imzolangan kundan kuchga kiradi va 2028-yil 31-dekabrgacha amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, **Shartnoma** taraflar yangi **Shartnoma** tuzguncha yoki amaldagi **Shartnomani** o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

4. Mazkur **Shartnoma Ish beruvchiga** va **OTMning** mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan barcha xodimlariga, shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan hamda o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

5. Mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan hollarda uning ayrim qoidalari quyidagilarga nisbatan ham tatbiq etiladi:

xodimning oila a’zolariga;

ushbu tashkilotda uzoq yillar samarali mehnat qilib, ayni paytda pensiyada bo‘lgan shaxslarga;

mazkur OTMda mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli zarar yetkazilishi oqibatida jabrlangan sobiq xodimlarga;

mehnatda mayib bo‘lishi, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda sog‘ligiga boshqacha tarzda shikast yetishi sababli vafot etgan xodim karamog‘ida bo‘lgan va zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga;

fuqarolik-huquqiy tusdagi shartnomalar bo‘yicha ishlarni bajarayotgan shaxslarga;

kasaba uyushmasi byudjeti hisobidan beriladigan qo‘shimcha imtiyozlar qismida

faqatgina kasaba uyushmasi a’zolariga.

6. **Shartnomaga** o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish taraflarning o‘zaro kelishuviga asosan Mehnat kodeksida uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

7. **Ish beruvchi** barcha xodimlarni, shu jumladan ishga yangi qabul qilingan xodimlarni, jamoa shartnomasi, shuningdek **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishib qabul qilingan **OTMning** boshqa lokal hujjatlari bilan tanishtirish, jamoa shartnomasining mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma’lumotlar oshkoraligini (majlislar, mas’ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari va hokazo orqali) ta’minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

8. OTMga yangi ishga qabul qilingan xodimlarni dastlab kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishuv suhbatidan o‘tishi yo‘lga qo‘yiladi.

9. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 540-moddasiga muvofiq, kasaba uyushma tashkilotlari mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradilar.

10. Ish beruvchi xodimlarni qaysi tarmoq kasaba uyushmasiga a’zo bo‘lishiga yoki qaysi tuman kasaba uyushmasi bo‘linmasi hizmatiga o‘tishini belgilamaydi. Mazkur holat Kasaba uyushmasi kartasiga muvofiq mehnat jamoasida muhokama qilinib, Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar tizimidagi barcha tashkilotlar ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushma tuman (shahar) bo‘linmasi hizmatiga olinadi (KU ustavi, 28 band).

11. Ushbu jamoa shartnomasi yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi asosida ishlab chiqilgan.

II. OTMNING IQTISODIY FAOLIYATI

12. Taraflar O‘zbekiston Respublikasining «Ta’lim to‘g‘risida»gi Qonunga muvofiq ta’lim sifatini oshirish uchun mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishini ta’minlaydilar.

13. **Tashkilot** faoliyatini yaxshilash maqsadida **Ish beruvchi:**

a) **Tashkilot** muvaffaqiyatli faoliyat yuritishiga, mehnat madaniyati va intizomi ko‘tarilishiga erishish, xodimlarning kasb mahoratini oshirish, ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlarni amaldagilariga nisbatan pasayishiga yo‘l qo‘ymaslik;

b) mehnat jamoasini moddiy-texnik resurslar va metodik jihozlar bilan o‘z vaqtida ta’minlab borish;

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

g) xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, malaka oshirish ishlarini olib borishlarini tashkil qilish va xizmat safari harajatlarini tashkilot hisobidan qoplanishini ta’minlash;

d) jamoa shartnomasini tuzishga, uning bajarilishi ustidan nazoratni yo‘lga qo‘yishga, shuningdek O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarida, **Tashkilotning** ta’sis hujjatlarida, jamoa kelishuvlarida hamda mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan boshqa masalalarga oid ma’lumotlarni **Kasaba uyushmasi qo‘mitasiga** taqdim etib borish;

z) belgilab qo‘yilgan mehnat tartibi doirasida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan hamkorlik qilish, o‘zaro takliflar va talablarni o‘z vaqtida ko‘rib chiqish, mehnat nizolarini avvalo muzokara yo‘li bilan hal etish;

i) **Tashkilotni** boshqarishda xodimlarning amaldagi qonunlarga zid bo‘lmagan shakllardagi ishtirokini ta’minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

k) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** vakillarini **Tashkilotning** boshqaruv organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog‘liq qarorlar qabul qiluvchi (attestatsiya, tarifikatsiya, rag‘batlantirish)komissiyalar tarkibiga kiritish;

l) barcha bo‘g‘in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliksiz qo‘yish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

m) xodimlarni attestatsiyadan o‘tkazishdan kamida 2 oy oldin xodimlar ogohlantiriladi, kamida 1 oy oldin tahminiy savollar bilan tanishtiriladi.

14. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi**

a) ijtimoiy, iqtisodiy va mehnat munosabatlariga oid masalalarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko‘rish;

b) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** vakillarini **OTM** boshqaruvining organlariga saylanishi imkoniyatlaridan foydalanish;

v) ish beruvchi bilan xodimlarning manfaatlari nuqtai nazaridan doimiy muloqotda bo‘lish, masalani ijobiy hal qilishda qiyinchiliklar yuzaga kelganda tuman (shahar) kasaba uyushmasi kengashiga zudlik bilan xabar berish;

g) ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o‘z vaqtida va sifatli bajarilishida xodimlarga ko‘maklashish;

d) **OTMni** boshqarish, jamoa shartnomasi majburiyatlarini takomillashtirish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to‘liq va sifatli bajarishlariga ko‘maklashish bo‘yicha takliflarni **Ish beruvchiga** kiritib borish;

e) xodimlarni o‘z ustida ishlashlari, pedagogik mahorat va intellektual salohiyatni oshirish, ta’lim sifatini rivojlantirishga qaratilgan tadbirlarga ko‘maklashish hamda bu ishlarda xodimlarga xalaqit beruvchi omillar yuzasidan ish beruvchi bilan doimiy muzokaralar olib borish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi.

15. **Xodimlar:**

a) o‘z mehnat vazifalarini halol bajarish, **Ish beruvchining qonuniy** farmoyishlari va buyruqlarini o‘z vaqtida va sifatli ijro etish;

b) ichki mehnat tartibi qoidalariga, o‘rnatilgan mehnat rejimiga va mehnat intizomiga rioya qilish;

v) mehnat huquqlari buzilayotgan yoki ahvoli og‘irlashayotgan paytda zudlik bilan OTM kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisini xabardor qilish majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladilar.

III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI

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

17. Professor-o‘qituvchilarni ishga qabul qilish O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 10 fevraldagi 20-sonli qarori bilan tasdiqlangan

“Oliy ta’lim Muassasalariga pedagog xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi to‘g‘risida”gi Nizom talablari asosida amalga oshiriladi.

18. Boshqa xodimlarni ishga qabul qilish tanlov yoki suhbat asosida amalga oshiriladi. Mutaxassisligiga, malakasiga va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar to‘la-to‘kis ish bilan ta’minlanadilar.

19. OTMda ishga qabul qilish chog‘idagi dastlabki sinov Mehnat kodeksining 129-moddasida keltirilgandan tashqari quyidagilar uchun ham belgilanmaydi:

Ta’lim jarayonida yuqori natija ko‘rsatgan pedagoglar;

Talabalari halqaro olimpiadada 1,2,3- o‘rinlarni olgan pedagoglar;

Davlat mukofoti sovrindorlari.

20. Mehnat faoliyatini yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan birga olib borayotgan shaxslarga asosiy ish joyida o‘rtacha ish haqi va lavozimi saqlangan holda quyidagi muddatlarga ijodiy ta’tillar beriladi:

falsafa doktori (Doktor of Philosophy (PhD) ilmiy darajasini olishga doir dissertatsiyani yakunlash uchun hamda darsliklar va o‘quv-uslubiy qo‘llanmalar qo‘lyozmalarining mualliflariga - uch oygacha;

fan doktori (Doktor of Skienke (DSk) ilmiy darajasini olishga doir doktorlik dissertatsiyani yakunlash uchun - olti oygacha (MK. 387-modda).

21. Tegishli ma’lumotga, kasbiy tayyorgarlikka, ma’naviy-axloqiy fazilatlarga ega bo‘lgan shaxslar pedagogik faoliyat bilan shug‘ullanish huquqiga ega.

Pedagog xodimlarni oliy ta’lim tashkilotlariga kafedra mudiri, professor, dotsent, katta o‘qituvchi, o‘qituvchi (assistent), stajyor-o‘qituvchi lavozimlariga ishga qabul qilish O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlanadigan nizomga muvofiq tanlov asosida amalga oshiriladi.

Oliy ta’lim tashkilotining rahbariga tanlov o‘tkazilguniga qadar kafedra mudiri vakant lavozimi bo‘yicha vazifalarni bajarishni kafedraning yetakchi o‘qituvchilaridan birining yoki tegishli fakultet dekanining zimmasiga yuklatishga ruxsat beriladi.

Oliy ta’lim tashkilotlariga soatbay haq to‘lanishi shartlari asosida o‘qituvchilik ishiga kirayotgan shaxslar tanlovsiz, oliy ta’lim tashkiloti rahbarining buyrug‘i bilan ishga qabul qilinadi.

Ta’lim tashkilotlarining pedagog xodimlariga haftasiga o‘ttiz olti soatdan ortiq bo‘lmagan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi va yillik uzaytirilgan mehnat ta’tili beriladi. Pedagog xodimlar ish vaqtining aniq davomiyligi va yillik uzaytirilgan mehnat ta’tilining davomiyligi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha respublika uch tomonlama komissiyasi bilan kelishilgan holda belgilanadi. Mazkur hujjatning yangi loyihasi bo‘yicha takliflar Vazirlik tomonidan 2023 yilning birinchi yarim yilligi davomida kelishish uchun Respublika kengashiga kiritiladi. Unga qadar, ilovaga muvofiq, tizimdagi xodimlar uchun yillik mehnat ta’tili belgilanadi (MK. 501-modda).

22. Ish beruvchi tizimdagi o‘zgarishlar va ta’lim sifatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlardan kelib chiqib pedagoglar va xodimlarning malakasini oshirishni tashkil qiladi. Agar ma’lum bir yo‘nalishda o‘qituvchilarda sertifikatga ega bo‘lish talabi yuzaga kelsa, ushbu sertifikat olish uchun dastlab o‘quv tashkil qilinadi.

Ammo ushbu sertifikatning yo‘qligi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo‘lmaydi.

23. Taraflar sertifikat talab qilishdan oldin malaka oshirish - xodimning undagi mavjud kasb va mutaxassislik bo‘yicha ishlarni bajarishga tayyorligini tavsiflovchi, xodimning kasbiy bilimlari, malakalari va ko‘nikmalari darajasini takomillashtirish ekanligi (MK.367-modda), xodimning malakasi esa uning muayyan kasbiy faoliyat turini bajarishga tayyorligini tavsiflaydigan kasbiy bilimlari, malakalari, ko‘nikmalari, layoqati va ish tajribasining darajasi (MK.369-modda) ekanligini inobatga olishlari lozim.

24. Kasaba uyushmasi organlariga saylangan xodimlarga vakolatlari tugagach, tegishli ish (lavozim) berish imkoniyati bo‘lmagan taqdirda, agar bu xodim pedagog bo‘lsa, imkon qadar dars soatlari bilan ta’minlanishi yoki tashkilotda mavjud vakant ish o‘rinlariga joylashtirilishi lozim. (MK. 44-modda).

25. Xodimlarning mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligini olmay turib ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi (MK. 164 - modda)

Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasi **Kasaba uyushmasi qo‘mitasida** O‘zbekiston Kasaba uyushmasi Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasining 2021 yil 19 martdagi 2-37 “s”-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasaba uyushmasi organida ish beruvchining taqdimnomasini ko‘rib chiqish tartibi” asosida ko‘rib chiqiladi.

Agar xodimni ishga qabul qilish va u bilan mehnat shartnomasini bekor qilish huquqi yuqori tashkilot vakolatida bo‘lsa, u bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinishidan oldin, OTMning kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki nizoli holat yuzaga kelsa tegishli kasaba uyushmasi tuman (shahar) bo‘linmasi roziligi olinadi. Chunki xodim va shaxs sifatida unga faqat birga ishlagan mehnat jamoasi hamda xodim ishlagan tashkilotdagi kasaba uyushmasi qo‘mitasi baho berishi maqsadga muvofiq.

26. Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog‘liq bo‘lgan xodimlarning soni (shtati) o‘zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi ko‘rib chiqilayotganda xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega ekanligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 167-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda ustuvor huquq yoki bir-birining oldida afzalliklari yo‘qligi aniqlansa, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar hisobga olinadi:

a) pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlik (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh);

b) farzandi oliy o‘quv yurtida to‘lov-kontrakt asosida tahsil olayotgan xodimlar;

v) 16 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor xodimlar;

g) o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan ikki yoki undan ortiq bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolani) tarbiyalayotgan yolg‘iz ota yoki ona, ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxslar;

e) yangi qurilgan uylar uchun ipoteka kreditini to‘layotgan 30 yoshgacha bo‘lgan xodimlar;

j) yakka yolg‘iz, farzandi yo‘q ayollar;

27. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan **Ish beruvchining** tashabbusiga ko‘ra xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi.

28. OTMdagi kapital ta’mir, karantin e’lon qilinishi (turli yuqumli kasalliklarning yuqish havfi oshishi), Anomal sovuq, Anomal issiq, xodimga ishlashi uchun sharoit yo‘qligi yoki boshqa ob’ektiv sabablarga ko‘ra xodimning aybisiz ishning vaqtincha to‘xtatilishi **BEKOR TURIB QOLISH** deb hisoblanadi. Bu holatda xodimlarga **majburiy tarzda ish haqi saqlanmagan ta’til** berilishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

29. Mehnat kodeksining 266 - moddasiga ko‘ra, ish beruvchining aybi bilan bekor turib qolingan vaqt uchun (iqtisodiy, texnologik, texnik yoki tashkiliy sabablarga ko‘ra ishni vaqtincha to‘xtatib turish) xodimning o‘rtacha ish haqi miqdorida haq to‘lanadi.

Ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolingan vaqt uchun bekor turib qolingan vaqtga mutanosib ravishda hisoblangan tarif stavkasining (maoshining) kamida uchdan ikki qismi miqdorida haq to‘lanadi.

30. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish Tashkilotda mavjud bo‘lsa, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasida nazarda tutilgan hollardan tashqari yana quyidagi hollarda Ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak:

ishning ta’lim bilan qo‘shib olib borilishi;

betob yoki nogironligi bo‘lgan oila a’zosini parvarishlash zaruriyati (surunkali kasalliklari kuchaygan davrda);

3 yoshgacha farzandi bor ayollar;

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilganda mehnatga haq to‘lash dastlabki ikki hafta davomida avvalgi ish joyidagi miqdorda, keyinchalik esa - bajarilayotgan ishiga muvofiq amalga oshiriladi.

Bunday o‘tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

31. **Ish beruvchi** kamida ikki oy oldin **Kasaba uyushmasi qo‘mitasiga** xodimlar ommaviy ravishda ishdan bo‘shatilishi mumkinligi haqida axborot taqdim etadi va ishdan bo‘shatish oqibatlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlar o‘tkazadi.

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

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

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

34. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi OTM** xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, tozalash, ta’mirlash, qurilish, qishloq

xo‘jaligidagi turli ishlar, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilishga jalb qilinishining oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

35. Muassasalarni obodonlashtirish, tozalash, qurilish va ta’mirlash zaruriyati tug‘ilib, ishchi kuchi yetishmayotgan holatda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 5 oktyabrdagi “O‘ZBEKISTON Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Jamoat ishlari jamg‘armasi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida”gi 799 - sonli qaroriga muvofiq, ta’lim muassasasi rahbarlari - Buyurtmachi ish beruvchilar sifatida har oyning 15-sanasiga qadar kelgusi hisobot oyi uchun tuman (shahar) ABJKMga jamoat ishlarini tashkil qilish bo‘yicha buyurtma beradi. ABJKM zarurat bo‘lganda, ishsizlik yoki ishchi kuchiga bo‘lgan talab oshgan hududlarda fuqarolarni tezkor tartibda jamoat ishlariga jalb etish bo‘yicha qo‘shimcha buyurtmalarni shakllantirishi va tasdiqlashi mumkin.

36. Taraflar:

- shtatlar jadvalida mavjud bo‘lgan va bo‘sh qolgan lavozimni vakant ish o‘rinlari deb e’tirof etadilar;
- pedagoglarga taqsimlangandan keyin ortib qolgan dars soatlarini (ish xajmi) vakant ish o‘rni emasligini tan oladilar.

37. Mehnat kodeksining 503 - moddasiga muvofiq, ish beruvchilar mehnat vazifasi sport musobaqalariga tayyorgarlik ko‘rishdan va muayyan turdagi yoki sport turlari bo‘yicha sport musobaqalarida ishtirok etishdan iborat bo‘lgan xodimlarga yetarlicha sharoitlar yaratib berish, belgilangan vaqtda tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish, tegishli sport anjomlari bilan ta’minlash, sovrindor bo‘lgan paytda munosib rag‘batlantirish choralarini ko‘radi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

38. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, tizimda ish haftasining quyidagi muddatlari qabul qilinadi:

xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo‘lishi mumkin emas (MK.182-modda);

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi quyidagilarga majburiy tartibda 36 soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi (MK.183-modda):

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga;

I va II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga;

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlarga;

ishi yuqori darajadagi ruhiy, aqliy, asabiy zo‘riqish bilan bog‘liq bo‘lgan tibbiyot xodimlariga, pedagoglarga va boshqa toifadagi xodimlarga (MK.184-modda);

uch yoshgacha bo‘lgan bolaning byudjetdan moliyalashtiriladigan tashkilotlarda ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) (MK.397-modda).

39. Mehnat kodeksining 191 - moddasiga muvofiq, ta’lim muassasalarida ish vaqti rejimiga ichki me’yoriy hujjatlarda aniqlik kiritiladi. Pedagoglarning dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus vaqtlari dars soatlari oralig‘idagi tanaffuslarda, tushlik paytini dars jadvalidan kelib chiqqan holda katta tanaffus paytida 20 daqiqa qilib belgilash mumkin.

Besh kunlik va olti kunlik ish haftasida umumiy dam olish kuni yakshanbadir. Besh kunlik ish haftasidagi ikkinchi dam olish kunini shanba qilib belgilash maqsadga muvofiq (MK.207-modda).

40. O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligi, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va Moliya vazirligining 2017 yil 6 fevraldagi 1-2017, 4-q/q, 13-son qaroriga muvofiq, qorovullar hamda mavsumiy ishchilar uchun ish vaqti smena shaklida sutkasiga o‘n ikki soatdan oshmagan holda tashkil qilinadi. Smenada ishlash bo‘yicha grafik shakllantirilib, xodimlar bilan tanishtiriladi va ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadi. Grafik asosida tabel rasmiylashtirilishi lozim.

41. Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan quyidagi xodimlarga to‘liqsiz ish kuni yoki ish haftasi belgilab qo‘yilishi mumkin:

Homilador ayolning, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayolga;

homiyligida shunday bolasi bor ayolga;

oilaning betob a’zosini parvarish qilish bilan band bo‘lgan xodimga;

profilaktik davolanish zaruriyati tufayli tibbiy xulosaga muvofiq (MK.186-modda).

42. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, texnik nosozliklar natijasidagi avariyalar, ish joyidagi baxtsiz hodisalar, shuningdek Anomal sovuq yoki issiq, yong‘inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro‘y bergan taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz uning vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tishiga yoki o‘tkazilishiga yo‘l qo‘yiladi (MK.454 - modda).

Mehnat kodeksining 458-moddasi birinchi qismida belgilanganidan tashqari professor-o‘qituvchilar va pedagog xodimlar ham ta’lim sifatini ta’minlash maqsadida vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tish yoki o‘tkazish uchun ustuvor huquqqa ega bo‘ladilar.

43. Xodim o‘zining mehnat faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan qabul qilinayotgan ichki hujjatlar, ish beruvchining buyruqlari, bildirishnomalari, talablari va boshqa hujjatlari bilan yozma shaklda, shu jumladan imzo qo‘ydirib tanishtirilishi kerak bo‘lgan hollarda, masofadan turib ishlovchi xodim ular bilan ish beruvchi va masofadan turib ishlovchi xodim o‘rtasidagi elektron hujjat almashinuvi orqali tanishtirilishi mumkin (MK.460-modda).

44. Agar masofadan turib ishlovchi xodim mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga yoki mehnat shartnomasiga muvofiq davomiyligi uzoqroq bo‘lgan har yilgi mehnat ta’tiliga chiqish huquqiga ega bo‘lmasa, uning har yilgi mehnat ta’tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kundan kam bo‘lishi mumkin emas (MK.462-modda).

45. Ishdan tashqari vaqtlarda ishga jalb etish faqat xodimning roziligi bilan amalga oshiriladi.

46. Xodimlarni kechki vaqtlarda, dam olish va bayram kunlari ishga jalb etishga quyidagi asoslar bo‘yicha yo‘l qo‘yiladi:

a) tabiiy va texnogen tusdagi avariyalar, baxtsiz xodisa, tabiiy ofat, va boshqa favqulotda xodisalarning oldini olish zaruriyati yuzaga kelganda;

b) o‘quv yiliga tayyorgarlik ishlari yakuniga yetmaganda, bunda professor-o‘qituvchilar faqat funksional vazifalaridagi ishlarga jalb qilinishi mumkin.

Shuningdek, qonun hujjatlarida belgilangan cheklovlarni hisobga olgan holda, **Ish beruvchining Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishib qabul qilgan yozma farmoyishiga binoan amalga oshirilishi mumkin.

47. Har yilgi asosiy eng kam mehnat ta’tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kunni tashkil etadi (MK.217-modda).

48. O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi hamda O‘zbekiston ta’lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi o‘rtasida 2023-2025 yillar uchun tuzilgan tarmoq kelishuvi hamda **ta’tillari jadvaliga** muvofiq Universitet (institut) xodimlariga asosiy va qo‘shimcha ta’til beriladi **(2, 3-ilovalar).**

49. Birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta’tilidan foydalanish huquqi xodimda u ushbu ish beruvchida uzluksiz ishlagan olti oy o‘tganidan keyin yuzaga keladi. Olti oydan kam ishlagan o‘rindoshlarga birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta’tili ularning xohishiga ko‘ra asosiy ish bo‘yicha har yilgi mehnat ta’tili bilan bir vaqtda o‘rindoshlik asosida ishdagi ta’til uchun ishlab berilgan vaqtga mutanosib ravishda haq to‘langan holda beriladi. Olti oy va undan ortiq ishlagan o‘rindoshlarga birinchi ish yili uchun o‘rindoshlik asosidagi ishda beriladigan har yilgi mehnat ta’tiliga, shuningdek ikkinchi va keyingi ish yillari uchun ushbu toifadagi xodimlarning mehnat ta’tiliga, ushbu ta’til ish yili davomida qaysi vaqtda berilishidan qat’i nazar, to‘liq haq to‘lanadi.

Ta’lim muassasalarda o‘rindosh pedagoglarga ta’til bermaslik maqsadida iyun-iyul oylarida ishdan bo‘shatish holatlari ko‘p bo‘lganligi tufayli, aynan yozgi paytlarda majburiy ariza yozdirishga yo‘l qo‘ygan ish beruvchi va uning vakillari intizomiy javobgarlikka tortiladilar.

Har yilgi mehnat ta’tili talabalarning yozgi ta’tili davrida beriladigan ta’lim tashkilotlarining o‘qituvchilar tarkibiga birinchi ish yilidagi har yilgi mehnat ta’tili o‘quvchilarning yozgi ta’tili davrida to‘liq davomiylikda, ular ushbu ta’lim tashkilotiga ishga kirgan vaqtidan qat’i nazar, ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘langan holda beriladi. Mazkur toifadagi xodimlarga ikkinchi va keyingi ish yillari uchun beriladigan mehnat ta’tiliga, ushbu ta’til ish yili davomida qaysi vaqtda berilishidan qat’i nazar, to‘liq haq to‘lanadi (MK. 227-modda).

50. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimga uch ish kunidan iborat ijtimoiy ta’tillar berish haqidagi iltimosini qanoatlantiradi:

xodimning yoki uning farzandini nikoh to‘yi munosabati bilan;

bola tug‘ilishi munosabati bilan bolaning otasiga;

xodimning yaqin qarindoshi vafot etganligi munosabati bilan;

favqulotda vaziyatlarda.

Shu kabi ijtimoiy ta’tillar berilgan xodimlarning o‘rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi.

Shuningdek mazkur ta’tillar navbatdagi har yilgi mehnat ta’tilini olish huquqini beradigan ish stajiga kiritiladi (MK. 238-modda).

Yaqin qarindoshlar deb: xodimning ota-onasi, aka-ukasi, opa-singlisi, farzandi va uning turmush o‘rtog‘i hisoblanadilar.

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

Agar qonunchilikda boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo‘lsa, karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilgan davrda va butun aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoxud normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda xodimning yozma arizasiga ko‘ra ish haqi saqlanmaydigan ta’tilning uzluksiz yoki jamlangan davomiyligi ko‘paytirilishi, biroq ko‘pi bilan olti oygacha ko‘paytirilishi mumkin (MK.241-modda). Ammo bu holatlarda ham xodimlarga majburiy ariza yozdirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

52. Har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga xodimning boshqa ish beruvchidagi yoxud boshqa tarmoqdagi ish staji ham kiritiladi (MK. 220-modda).

53. Mehnat kodeksi 229 - moddasining birinchi qismida keltirilgan hollardan tashqari ilmiy - tadqiqot ishlarini olib borayotgan xodimlar ham har yilgi mehnat ta’tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga ega bo‘lishi mumkin.

54. Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta’tilda bo‘lganida qisman saqlanadigan ish haqining miqdori uning o‘rtacha ish haqining 70 foizidan kam bo‘lmasligi kerak. Har yilgi mehnat ta’tilini olish huquqini beradigan ish stajiga ish haqi qisman saqlanadigan ta’til vaqti qo‘shiladi (MK. 240-modda).

55. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining har yilgi «Rasmiy sanalarni nishonlash davrida qo‘shimcha ishlanmaydigan kunlarni belgilash va dam olish kunlarini ko‘chirish to‘g‘risida»gi Farmonlariga binoan qo‘shimcha dam olish kun(lar)i deb belgilanadi.

Qo‘shimcha dam olish kun(lar)i har yilgi mehnat ta’tilining davomiyligini qisqartirish hisobiga qoplanadi, har yilgi mehnat ta’tili davrida saqlanadigan o‘rtacha oylik ish haqi miqdorini hisoblashda mehnat ta’tilining amaldagi davomiyligi hisobga olinadi, unga qo‘shimcha dam olish kun(lar)i ham qo‘shiladi.

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

a) pandemiya bilan bog‘liq karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda;

b) mehnat ta’tili tugagan bo‘lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko‘ra qaytish imkoni bo‘lmaganda;

v) avariya holatini bartaraf etish uchun xonadonida ta’mirlash ishlari olib borilishi munosabati bilan.

g) ilmiy-tadqiqot ishlarini yakunlab himoyaga chiqish arafasida bo‘lgan xodimlar, ijodiy ta’tildan foydalanib bo‘lgan taqdirda.

V. MEHNATGA HAQ TO‘LASH. KAFOLATLI TO‘LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO‘LOVLARI

51. Universitet (institut)da mehnatga haq to‘lash tizimi O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari hamda Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirliklarining “Oliy ta’lim Muassasalarining professor-o‘qituvchilar tarkibi va rahbar hodimlari

mehnatiga haq to‘lashning bazaviy lavozim maoshlari miqdorini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 2019 yil 31 iyuldagi 39-q/q, 286/1-sonli qo‘shma qarori hamda O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari, Oliy va o‘rta maxsus ta’lim hamda Xalq ta’limi vazirliklarining 2019 yil 10 apreldagi 3-2019, 19-qq va 15-2019-qq-sonli “O‘quv mashg‘ulotlarini o‘tkazganlik uchun mehnatga soatbay haq to‘lash miqdorlarini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarori asosida amalga oshiriladi.

57. **Ish haqini to‘lash muddatlari (MK. 253-modda):**

birinchi yarim oy uchun - joriy oyning o‘n beshinchi sanasigacha;

ikkinchi yarim oy uchun - keyingi oyning o‘ninchi sanasigacha;

58. Xodimning roziligi bilan ish haqining bir qismi uning plastik kartochkasiga o‘tkazib beriladi, bunday o‘tkazma miqdori to‘lanadigan summaning 50 foizidan oshmaydi.

59. Xodimga haq to‘lash mazkur **Shartnomada** belgilangan muddatlarga nisbatan xizmat ko‘rsatuvchi bankning aybi bilan kechiktirilganda - **Ish beruvchi** bank rahbariyatiga jarima undirish to‘g‘risida talabnoma kiritishni va undirilgan jarimani mehnatga haq to‘lashni tartibga solishga yo‘naltirishni o‘z zimmasiga oladi.

60. **OTMda** eng past lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining 1-razryadi (tarif koeffitsiyenti - kamida 1,000) bo‘yicha tarifikatsiya qilinishi ta’minlanadi.

61. **OTMda** oshirilgan miqdordagi mehnat haqi, ustamalar, qo‘shimcha to‘lovlar va kompensatsiyalarning quyidagi turlari va miqdorlari o‘rnatiladi:

- tungi vaqtdagi ish uchun 1,5 baravar haq to‘lanadi;
- ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish va bayram kunlaridagi ish uchun - 2 baravar miqdorda haq to‘lanadi;
- xodimlarga bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko‘rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko‘paytirganlik uchun qo‘shimcha haq to‘lash miqdori mehnat shartnomasi tomonlarining kelishuvi bo‘yicha belgilanadi, lekin lavozim maoshi (tarif stavkasi)ning 50 % dan kam bo‘lmasligi kerak (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 18 oktyabrdagi 297-son bilan tasdiqlangan “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risidagi nizom” qoidalari bajariladi) ;
- xodimlarga yillik mehnat ta’tiliga chiqish oldidan sog‘liklarini tiklashlari uchun moddiy yordam ko‘rsatilishi mumkin;
- ish jarayonida zararsizlantirish vositalaridan foydalanganligi uchun xojatxona farroshlarning lavozim maoshlariga 10 foiz miqdorida kompensatsiya.

62. O‘zbekiston Respublikasi ichidagi xizmat safarlari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022 yil 2 avgustdagi 424-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi hududida xizmat safarlari to‘g‘risidagi Nizom” bilan tartibga solinadi va xodim xizmat safariga yuborilgan taqdirda ish beruvchi xodimga quyidagilarni qoplashi shart:

a) kundalik harajatlar uchun haq bazaviy hisoblash miqdorining bir barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda belgilanadi;

b) mehmonxona harajatlarining bir kunlik qoplash miqdori bazaviy hisoblash miqdorining ikki barobaridan oshmasligi lozim;

v turar joyda yashaganligi bo‘yicha harajatlarni tasdiqlovchi hujjatlar mavjud bo‘lmagan hollarda har bir sutka uchun belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 70 foizi miqdorida qoplanadi.

O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan bazoviy hisoblash miqdorining 10 foizi miqdorida sutkalik harajatlar;

63. Tizimdagi tashkilotlarda o‘rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatiga haq to‘lash shakllari va tizimlari, mukofotlar, qo‘shimcha haq, ustamalar, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar to‘lash mazkur ish o‘zi uchun asosiy ish bo‘lgan xodimlarga belgilangan tartibda amalga oshiriladi (MK. 253-modda).

64. Ish beruvchining ko‘rsatmasiga binoan Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish chog‘ida (malaka oshirish, shu jumladan ixtisoslashtirishga o‘qish, ilmiy-tadqiqot natijalarini tatbiq etish ishida qatnashish, tibbiy ko‘rikdan o‘tish, darslar o‘tkazish, turli tadbirlarda ishtirok etish va boshqa hollarda) xodim o‘z asosiy ishidan ozod etiladi.

65. Agarda yuqorida ko‘rsatilgan tadbirlar ish vaqtida o‘tkazilsa, bu holda xodimning o‘rtacha ish xaqi saqlanib qolinadi, mazkur tadbirlar ishdan tashqari vaqtda o‘tkazilsa, xodimga sarf qilingan vaqtiga mutanosib ikki hissa haq yoki qo‘shimcha dam olish vaqti beriladi.

66. OTM boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisining jamoatchilik asosidagi faoliyati uchun tashkilot hisobidan har oyda 25-30 foiz miqdorida ustama haq to‘lanadi.

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

68. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020 yil 26 avgustdagi 517-son qarori bilan tasdiqlangan “Respublika oliy ta’lim Muassasalarining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlarini byudjetdan tashqari mablag‘lar hisobidan moddiy rag‘batlantirish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomga muvofiq oliy ta’lim Muassasalarining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlari byudjetdan tashqari mablag‘lar hisobidan moddiy rag‘batlantiriladi.

69. Muassasada O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2019 yil 23 yanvarda 3130-son bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan “Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to‘lashning umumiy shartlari to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi qarorga muvofiq haydovchilarga mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 3 barobari miqdorida ustama haq belgilanadi.

70. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 24 dekabrdagi 1030-sonli “Ilm-fan va ta’lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug‘ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo‘shimcha haq to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi Nizomga muvofiq ilmiy darajaga ega bo‘lgan pedagog xodimlarga qo‘shimcha haq to‘lanadi.

71. Ish beruvchi xodimlarga uzoq muddat kasalliklari davomida yoki surunkali kasalliklarini davolashlari uchun moddiy yordam ko‘rsatilishi mumkin. Shuningdek, xodim uchun sog‘lomlashtirish chora - tadbirlarini amalga oshirish, shu jumladan

muassasa tomonidan xodimlarning jarrohlik operatsiyalariga, statsionarda davolanishi hamda dori - darmonlariga sarf qilgan harajatlari qoplab berilishi mumkin.

72. Vazirlik tasarrufidagi muassasalarda xodimlarga qish mavsumiga tayyorgarlik ko‘rishlari uchun ijtimoiy qo‘llab - quvvatlash maqsadida, qishloq xo‘jalik mahsulotlarini sotib olish uchun moddiy yordam to‘lanadi.

73. Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutitomonidan tashkil qilinayotgan tadbirlar, tanlovlar va boshqa bayram tadbirlarida ishtirok etgan professor-o‘qituvchilar, ishchi-xodimlar va talabalarning kunlik ovqatlanish va boshqa harajatlari universitetning byudjetdan tashqari mablag‘lar hisobidan ta’minlanadi.

74. Ish beruvchi xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etishning barcha hollarida, shu jumladan chet tillarini bilish bo‘yicha sertifikati yo‘qligi tufayli ishdan chetlashtirilsa, u olmagan ish haqining o‘rnini unga qoplashi shart (MK.320-modda).

VI. MEHNAT INTIZOMI

75. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi, mehnat shartnomalari, lavozim yo‘riqnomalari, odob-ahloq qoidalari, **OTM** Nizomi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan ta’minlanishini va nazorat qilinishini taraflar o‘z zimmasiga oladilar.

76. Ichki intizomni belgilovchi hujjatlar xodimlarga tanishtirilishi Ish beruvchining majburiyati hisoblanadi. Intizom qoidalari bilan tanishtirilmagan xodimga mazkur qoidalarning buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin emas.

77. **Ish beruvchi** mehnat vazifalarini sidqidildan bajargan, samarali natijalarga erishgan xodimlarni Mehnat kodeksining 299-moddasiga asosan:

- tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etish;
- yubiley sanalarida tabriklash (50, 55, 60, 65, 70, 75 yoshga to‘lganda);
- tashakkur e’lon qilish;
- qimmatbaho sovg‘alar berish;
- faxriy yorliq bilan taqdirlash;
- turli nominatsiyalar bo‘yicha unvonlar berish;
- sayohatlarga yuborish;
- respublikamizdagi sanatoriylar va dam olish uylariga yo‘llanmalar taqdim etish yo‘li bilan **RAG‘BATLANTIRIShni** o‘z zimmasiga oladi.

Shuningdek jamoada nomoddiy rag‘batlantirish usullari joriy etiladi.

Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnatga haq to‘lash tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlari jumlasiga kirmaydi.

Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar ham (bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokazolar) qo‘llanilmaydi (MK.299 - modda).

78. OTM kasaba uyushmasi qo‘mitasi intizomiy jazoga tortilgan xodimlarga nisbatan to‘lovlar adolatli to‘lanishini qat’iy nazorat qilishi lozim.

79. Xodimga nisbatan xizmat tekshiruvi o‘tkazish uchun ish beruvchining buyrug‘i bilan xizmat tekshiruvi o‘tkazish bo‘yicha tuzilgan komissiya tarkibida kasaba uyushmasi qo‘mitasi a’zosi kiritiladi (MK.304 - modda).

VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

80. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafga yetkazilgan ziyonning o‘rnini qonunchilikda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir.

81. Bunda **Ish beruvchining** xodim oldidagi shartnomaviy javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam bo‘lmasligi, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan yuqori bo‘lmasligi kerak.

82. **Xodimning** sog‘lig‘iga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan **Ish beruvchi** tomonidan bir yo‘la to‘lanadigan nafaqa miqdori jabrlangan **Xodimning** o‘rtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan bir yillik ish haqidan kam bo‘lmasligi kerak.

83. Mehnatda mayib bo‘lganlik yoki kasb kasalligi tufayli boquvchi vafot etganligi munosabati bilan **Ish beruvchi** tomonidan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori marhumning o‘rtacha yillik ish haqining olti baravaridan kam bo‘lmasligi kerak.

84. Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladi. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlarning toifalari ro‘yxati **3-ilovada** keltirilgan.

VIII. MEHNATNI MUHOFAZA QILISH

Ish beruvchining majburiyatlari:

85. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha 2023 yilga 35 mln.so‘m mablag‘ni OTM byudjetidan ajratadi, shundan:

- maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun 25 mln. so‘m;
- gigiyena vositalari(dizenfeksiya va tozalash vositalari, dori-darmonlar)uchun 15 mln.so‘m.Ushbu vositalar bilan xodimlar **4,5-ilovalarga** muvofiq bepul ta’minlanadi.

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

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

87. Xodimlarni chiqimdor bo‘lmagan holda dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishni tashkil etishi shart (MK.360-modda).

88. Mehnat sharoitlarining zararli va xavfliligi yuzasidan ish o‘rinlarini attestatsiyadan o‘tkazadi (MK.361-modda) va xodimlarni ish jarayonidagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan sug‘urta qiladi.

89. Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha yo‘l-yo‘riqdan o‘tkazishi va o‘qitishi, malakasi oshirilishi va bilimlari tekshirilishini tashkil etadi (MK.362 -modda).

90. OTMni kuz - qish mavsumida ishlashga, Anomal sovuq yoki Anomal issiqqa tayyorlash bilan bog‘liq barcha tadbirlarni har yili 25 avgust va 1 oktyabrgacha bajarilishini ta’minlaydi hamda sanitariya-maishiy binolarining uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlanishini ta’minlaydi.

91. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etilgan shaxsga o‘z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqt ajratadi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo‘yicha o‘rtacha oylik ish haqini saqlab qoladi.

92. **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda:**

OTMning tarkibiy tuzilmasi kesimida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha komissiya tarkibini aniqlaydi, ularning saylovi, o‘quvini (o‘quv muddatlari va dasturi ko‘rsatiladi) o‘z vaqtida tashkil etadi;

mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo‘yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko‘rik-tanlovini barcha nominatsiyalar o‘tkazadi va g‘oliblarni yuqori kasaba uyushmasi organlariga tavsiya etadi;

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

OTMda jamoatchilik nazoratini olib borish ehtiyojiga qarab bir nafar mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil saylab qo‘yilishini ta’minlaydi.

Tashkilotda baxtsiz xodisa yuz berganda ishberuvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi yuqori turuvchi kasaba uyushmasi vakillarini xabardor qiladi va ushbu holatni adolatli o‘rganishda ishtirok etishini so‘raydi.

IX. IJTIMOIY SUG‘URTA. IJTIMOIY IMTIYOZ VA KAFOLATLAR

93. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo‘nalishdagi Davlat dasturlarini amalga oshirish uchun chora-tadbirlar ishlab chiqish va qat’iy bajarilishiga erishish majburiyatini o‘z zimmasiga oladilar.

94. **Ish beruvchi** vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasini quyidagi miqdorlarda to‘lab borish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi:

· Ikkinchi jahon urushi qatnashchilaridan bo‘lgan xodimlarga, baynalmilalchi jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramog‘ida 16 yoshga to‘lmagan uch va undan ortiq farzandi bor xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat natijasida radioaktiv ifloslangan zonadan evakuatsiya qilingan va ko‘chirib kelingan xodimlarga (agar ularda qon yaratish organlari (o‘tkir leykozlar), qalqonsimon bez (adenomalar, rak) kasalliklari hamda rakni keltirib chiqaruvchi o‘simtalar mavjud

bo‘lsa), yadroviy poligonlar va boshqa radiatsiya-yadroviy ob’ektlarda harbiy xizmatni o‘tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga, shuningdek mehnatda mayib bo‘lishi yoki kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatga layoqatsiz xodimlarga – ish haqining to‘liq miqdorida;

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

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

· boshqa hollarda, xodimning umumiy ish stajiga qarab - ish haqining 60 foizidan 80 foizigacha.

95. **Ish beruvchi** xodimlarni yilida kamida bir marta epidemiya xavfi mavjud bo‘lgan kasalliklardan **Tashkilot** hisobidan emlab borish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

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

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

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

99. Shuningdek, taraflar:

- har yili o‘quv yili boshlanishi arafasida ko‘p bolali, kam ta’minlangan xodimlar farzandlari uchun har bir bolaga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 50 foizi hisobidan kelib chiqqan holda darsliklar va o‘quv qurollari harid qilishni;
- har yili xodimlar farzandlariga yangi yil sovg‘alarining **OTM** hisobidan topshirilishini;
- xodimlar farzandlarining bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta’minlaydilar.

100. Xodimlar va ularning oila a’zolarini (ota-ona, turmush o‘rtog‘i va farzandlari) sog‘lomlashtirish hamda dam olishi uchun yo‘llanmalar ularning ish joyidagi boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitalari beradigan buyurtma asosida, ular tomonidan to‘langan kasaba uyushmalari a’zolik badallaridan tushgan mablag‘lar va ijtimoiy sug‘urta to‘lovlaridan ajratmalarning sog‘lomlashtirishga yo‘naltirilgan miqdoriga muvofiq ravishda ajratiladi.

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

101. Xodimlarni kasbga tayyorlash deganda xodimlarda nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirishga, shuningdek muayyan sohada kasbiy faoliyatni amalga oshirishga va (yoki) muayyan kasb yoki mutaxassislik bo‘yicha ishlarni bajarishga imkon beruvchi ko‘nikma hamda malakalarni shakllantirishga yo‘naltirilgan o‘qitish tushuniladi. Xodimlarni kasbga tayyorlash ish beruvchining yo‘llanmasi bo‘yicha ixtiyoriy ravishda ta’lim tashkilotlarida amalga oshiriladi.

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

103. Ta’lim muassasalarida mehnat shartnomasi bo‘yicha ishidan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilganiga qo‘shimcha ravishda yana quyidagilar kafolatlanadi:

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

ish haftasini yana bir soatga ga qisqartirish;

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

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

oliy ta’lim tashkilotlarida kechki ta’lim shaklida o‘qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga 20 kalendar kun, o‘rta maxsus, kasb-hunar

ta’limi tashkilotlarida 10 kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus ta’lim tashkilotlarida sirtqi ta’lim shaklida o‘qiyotganlarga esa 30 kalendar kun;

oliy ta’lim tashkilotlarida kechki ta’lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o‘qiyotganlarga 30 kalendar kun, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida 20 kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus ta’lim, kasb hunar ta’limi tashkilotlarida sirtqi ta’lim shaklida o‘qiyotganlarga esa 40 kalendar kun muddatga o‘rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

104. Davlat attestatsiyasidan o‘tish uchun xuddi shunday miqdorda yo‘lkira haqi to‘lanadi.

XI. MADANIY-MA’RIFIY ISHLAR, JISMONIY TARBIYA VA SPORTNI OMMALASHTIRISH, MEHNATKASHLAR VA ULARNING OILA A’ZOLARINI SOG‘LOMLASHTIRISH

105. **Madaniy-ma’rifiy ishlarni yaxshilash uchun taraflar quyidagilarni o‘z zimmasiga oladilar:**

- “Ma’naviyat va ma’rifat” xonasini tashkil etib, uni O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va Respublika Ma’naviyat va targ‘ibot markazi

tavsiyalari asosida jihozlab, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlar, stendlar va texnik vositalar bilan ta’minlash;

- Davlat dasturlarini bajarish borasida mehnatkashlar va yoshlar o‘rtasida taniqli fan, adabiyot va san’at arboblari, adabiyotshunoslar, ishlab chiqarish ilg‘orlarini jalb etgan holda, har-xil mavzudagi mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar, ma’naviy-ma’rifiy tadbirlar tashkil etish;
- “Kitobxon” burchaklarini tashkil etish va “Eng yaxshi kitobxon” ko‘rik tanlovini o‘tkazish”;
- xodimlar va ularning oila a’zolari o‘rtasida badiiy havaskorlikning yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko‘rsatish, ularning bo‘sh vaqtlarini sermazmun o‘tkazish, respublikaning tarixiy shaharlariga va o‘z hududlaridagi diqqatga sazovar joylarga sayohatlarini, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;
- rag‘batlantirish sifatida **tashkilotning** byudjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan o‘z xodimlarining kamida 10 foizini oila a’zolari bilan birgalikda har yili dam olishg0a (ichki turizmga) yuborishni nazarda tutadigan xodimlarning jamoaviy va oilaviy dam olishini tashkil qilish;
- professor-o‘qituvchilarni xorjiy davlatlarga sayohatlarini, «Ichki turizm oyligi», «Ichki turizm haftaligi» hamda «Ichki turizm kunlari»ni, «Oilaviy sayohat ta’tili»ni tashkil etish va o‘tkazish;
- xodimlarga mehnat qonunchiligiga muvofiq ular uchun qulay bo‘lgan vaqtda sayohat qilish va dam olish uchun ta’tilning foydalanilmay qolgan qismi hisobidan dam olish kunlari (otgul) berish;
- umumxalq va kasb bayramlarini, xususan “Kasaba uyushmalari kuni”ni nishonlash, bayram munosabati bilan kasb mahorati, sport va badiiy havaskorlik bo‘yicha musobaqa, tanlov hamda tadbirlar uyushtirish;
- bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari, keng ko‘lamdagi islohatlar mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini tarmoq xodimlariga atroflicha tushuntirish maqsadida vaqti-vaqti bilan “Ma’rifat soatlari”ni o‘tkazib borish.

106. O‘zbekiston Respublikasining “Jismoniy tarbiya va sport to‘g‘risida”gi Qonuniga binoan xodimlar va ularning oila a’zolari o‘rtasida sog‘lom turmush tarzini targ‘ibot qilish maqsadida, taraflar quyidagilarni o‘z zimmasiga oladilar:

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

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

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

XII. AYOLLAR MEHNAT INI TARTIBGA SOLISH. AYOLLAR VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG‘UL SHAXSLARGA BERILADIGAN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

107. Uch yoshga to‘lmagan bolaning **Tashkilotda** ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) haftasiga o‘ttiz besh soatlik ish vaqti davomiyligi belgilanadi.

108. **Ish beruvchi** haq to‘lanadigan homiladorlik va tug‘ish ta’tilini qonunda belgilangan muddatga nisbatan uch kalendar kunga uzaytirish majburiyatini oladi.

109. Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarning bola uch yoshga to‘lguniga qadar uni parvarishlash ta’tilida bo‘lgan vaqti mehnat stajiga qo‘shiladi va keyingi haq to‘lanadigan har yilgi mehnat ta’tilini olish huquqini beradi.

110. Ikki yoshga to‘lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo‘shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o‘ttiz minutdan kam bo‘lmagan davomiylikda beriladi. Ikki yoshga to‘lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo‘lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o‘rtacha ish haqi bo‘yicha haq to‘lanadi.

111. Ikki yoshga to‘lmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga ko‘ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo‘shib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko‘chirilishi, shu jumladan jamlangan holda ko‘chirilishi mumkin.

112. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash ta’tilida bo‘lmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi.

113. **Ish beruvchining majburiyatlari:**

· ish o‘rni qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo‘lgan kasblarga o‘qitishni ta’minlash;

· ayollarga malaka oshirish va qo‘shimcha ma’lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;

· qaramog‘idagi 2 yoshdan 3 yoshgacha bo‘lgan bolani parvarishlash ta’tilida bo‘lgan ota-onadan biriga (vasiyga) har oyda moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib moddiy yordam ko‘rsatib borish;

· sakkiz (10-12) yoshgacha farzandlari bo‘lgan ota-onasidan biri (vasiysi)ning iltimosiga ko‘ra, oyda uch kundan iborat ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman to‘lanadigan dam olish kuni berish;

· “2030 yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko‘maklashish.

114. Taraflar O‘zbekiston Respublikasining “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonunida ko‘zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta’minlash majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar:

· xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta’minlash majburiyatlarini **Tashkilotning** va uning tarkibiy bo‘linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;

· ishga qabul qilish va xizmat bo‘yicha ko‘tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish;

· xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to‘lashda notenglikni bartaraf etish.

XIII. YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

115. **Tashkilot** ishida va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy-iqtisodiy himoyasini kuchaytirish maqsadida tomonlar quyidagilarga kelishib oldilar:

· Xalqaro mehnat tashkilotining “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-sonli va “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini ta’qiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo‘naltirilgan ishlarni olib borish;

· yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo‘shimcha chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta’minlashda faol ishtirok etish;

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

· yoshlarni bilim salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy til, kompyuter savodxonligini mukammal egallashlariga o‘quvlar o‘tkazish orqali ko‘maklashish, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirish;

· **Tashkilotning** mablag‘lari hisobidan yosh mutaxassislar, kam ta’minlangan xodimlar toifasiga kiruvchilarning uy ijara to‘lovlarini to‘lab berish;

· mehnat jarayonida yuqori ko‘rsatkichlarga erishayotgan, kasaba uyushmalarida faol va shijoatli yoshlarni rag‘batlantirish;

· yosh xodimlarni madaniy-ma’rifiy tadbirlar, kasb mahorati bo‘yicha tanlovlarda faol ishtirok etishini ta’minlash.

116. Mazkur **Shartnoma** maqsadlari uchun O‘zbekiston Respublikasining O‘RQ-406-sonli “Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida”gi Qonuni bilan belgilangan “yoshlar”, “yosh oila”, “yosh mutaxassis” tushunchalaridan foydalaniladi.

117. Umumiy o‘rta ta’lim yoki o‘rta maxsus, professional ta’lim olganidan keyin ishga kirayotgan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlar uchun, shuningdek ishlab chiqarish ta’limi shartnomasi bo‘yicha ta’lim olgan xodimlar uchun o‘n foizga pasaytirilgan ishlab chiqarish normalari belgilanadi.

118. **Ish beruvchining** majburiyatlari:

a) o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga, shuningdek professional ta’lim muassasalarini bitiruvchilariga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ko‘shimcha imtiyozlar berish, ularni sog‘lomlashtirish;

b) oliy va professional ta’lim muassasalarini tugatib, **Tashkilotda** birinchi yil (ikki, uch yilgacha) mehnat qilayotgan yosh mutaxassislarga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan miqdorida qo‘shimcha haq to‘lash;

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

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

d) **Tashkilotda** “Eng faol yosh xodim” tanlovini tashkil etish.

119. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** majburiyatlari:

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

b) yosh yigit-qizlarni kasaba uyushmalari faoliyatiga jalb etish ishlarini olib borish, jamoat ishida faollik ko‘rsatgan yoshlarni tizimli ravishda ma’naviy (faxriy yorliq, tashakkurnoma, ular to‘g‘risida gazetalarda rag‘batlantiruvchi maqolalar chop etish) va moddiy rag‘batlantirish;

v) o‘quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb etish hamda yoshlarni ishga qabul qilishda ustoz biriktirilishini ta’minlashda ko‘maklashish;

g) **Tashkilotga** amaliyot o‘tash uchun biriktirilgan professional ta’lim muassasalari o‘quvchilarini va yangi ishga qabul qilingan bitiruvchilarini mehnat muhofazasi bo‘yicha yo‘riqdan o‘tkazishga, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, yakka tartibdagi himoya vositalari, sut va davolash-profilaktika oziq-ovqatlari bilan ta’minlashga erishish;

d) ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo‘nimliligini ta’minlash bo‘yicha ish olib borish;

e) har bir yosh mutaxassisni ishga qabul qilinishi bilan hisobga olib, **Tashkilotning** o‘zida, zarur hollarda esa o‘quv kurslarida malaka oshirishini nazorat qilib borish;

j) **Tashkilotda** yosh xodimlar o‘rtasida madaniy-ma’rifiy, ma’naviy hamda jismoniy tarbiya va sport tadbirlarini keng miqyosda amalga oshirish orqali ishlayotgan yoshlar faoliyatidagi salbiy holatlarni, jumladan, ertangi kunga ishonchning so‘nishini oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan minnatdorlik hissini uyg‘otish;

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

119. Kam ta’minlangan, yetim, nogiron, kasalmand talabalar turar joylarida yashovchi va ijarada yashovchi talabalarning dars tayyorlashlari va yashash sharoitlarini yaxshilash, dam olishi, jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullanishlari hamda ma’naviy-ma’rifiy ishlarni tashkil qilish, ularni ijtimoiy -iqtisodiy muhofaza

qilish borasida davlat va nodavlat notijorat tashkilotlar bilan ijtimoiy sheriklik asosida hamkorlik qilinadi.

120. Rahbar kam ta’minlangan, yetim, nogiron, kasalmand va ijtimoiy himoyaga muhtoj bo‘lgan talabalarning kontrakt to‘lovlarini o‘z vaqtida to‘lash imkoni bo‘lmagan vaqtda, to‘lov muddatlarini uzaytirishga imkon beradi. Bunda kasaba uyushma qo‘mitasi bayonnomasi asos bo‘ladi. Shuningdek, shu kabi ijtimoiy himoyaga muhtoj talabalar uchun ijtimoiy paketlar joriy qiladi.

121. Talabalar turar joylarida kam ta’minlangan, chin yetim, yetim va ijtimoiy himoyaga muxtoj talabalar kasaba uyushma qo‘mitasining qarori asosida bepul joy bilan ta’minlanadi.

122. Talabalar turar joylarida yashovchi talabalarni xavfsizligi ta’minlanadi. Talabalar turar joylari faollari (talabalar kengashi, qavatlar sardorlari, tozalik komissiyasi) faoliyati yo‘lga qo‘yiladi.

123. Talabalar turar joylarida talab darajasida sanitar-maishiy sharoitlar yaratib beriladi. Yuvinish, ovqatlanish xonalari, o‘quv zali, ma’naviyat va ma’rifat xonasi, kutubxonalar jihozlanib, madaniy dam olish uchun televizor hamda sport tadbirlarini o‘tkazish uchun sport anjomlari Tashkilot hisobidan harid qilinadi.

124. Ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlar (ayollar, yoshlar)ga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan imtiyozlarga qo‘shimcha tarzda, ishni ta’lim bilan qo‘shib olib borish uchun zarur bo‘lgan kundalik ish vaqtining boshlanishi va tamom bo‘lishining xodimga maqbul vaqti o‘rnatilishi kafolatlanadi.

125. Mehnat shartnomasi bo‘yicha ishdan ajralmagan holda ta’lim tashkilotlarida tahsil olib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlarga ish joyi bo‘yicha o‘rtacha ish haqi saqlangan holda o‘quv ta’tili, qisqartirilgan ish haftasi hamda jamoa shartnomasida belgilangan o‘zga kafolatlar beriladi (MK. 383-modda).

126. Oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi ta’lim shakli bo‘yicha o‘qiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun Mehnat kodeksi 385 - moddasi birinchi qismida nazarda tutilganiga nisbatan 3 ish kunidan iborat qo‘shimcha ravishda o‘quv ta’tillari berilishi mumkin.

127. Talaba(o‘quvchi)larni talaba(o‘quvchi)lar safidan chetlashtirishda ta’lim muassasasi kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligi olinadi.

128. Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutiraxbarlari talaba(o‘quvchi)larni yotoqxona bilan to‘liq ta’minlash choralarini ko‘radilar. Talaba(o‘quvchi)lar yotoqxonasiga yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muxtoj toifadagi talabalar birinchi bo‘lib joylashtiriladi.

129. Ta’lim muassasalari tomonidan talabalar va o‘quvchilar uchun bo‘lajak kasbidan kelib chiqib mehnatga oid munosabatlar haqida huquqiy savodxonligi oshiriladi.

XIV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

130. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sherikchilik prinsiplarini tan olgan holda, jamoa shartnomasini bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarni oldini olish choralarini ko‘rishni o‘z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o‘zaro ishonch va

hurmat bilan, O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari asosida hal etiladi.

131. Yakka tartibdagi mehnat nizolari va ziddiyatlar 6 nafar a’zolardan tashkil topgan (har tarafdan 3 nafardan) ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan tenglik asosida mazkur **Shartnomaning** amal qilish muddatiga tuziladigan mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko‘rib chiqiladi.

132. Mehnat nizolari komissiyasi o‘z faoliyatini qonun hujjatlariga va O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federatsiyasi Kengashi, O‘zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015 y., 20-66 s, 15.01.2015 y., 01-SP), Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi binoan olib boradi.

XV. IJTIMOIY SHERIKCHILIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

133. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** yuridik shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgani yoki o‘tmaganidan qat’i nazar **Ish beruvchi** bilan jamoa muzokaralarini olib borishda va jamoa shartnomasini tuzishda ustuvor huquqqa ega, uning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi (*O‘zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonun).*

134. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Ish beruvchi** tomonidan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlariga taalluqli bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlar hamda texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar, shuningdek mazkur **Shartnoma** talablariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini ish o‘rinlarida amalga oshirish huquqiga ega. **Ish beruvchi** qonunchilik buzilishlarini bartaraf etish to‘g‘risidagi taqdimnomalarni bir haftalik muddatda ko‘rib chiqadi va ko‘rib chiqish natijalari haqida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** xabardor qiladi. (*O‘zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunining 34-, 46-moddalari).*

135. **Ish beruvchi OTMda** xodimlarning yagona vakillik organi sifatida **Kasaba uyushmasi qo‘mitasini** tan oladi va**:**

- xodimlarning yozma arizalari asosida ish haqidan kamida 1 foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a’zolik badallari tuman OTM buxgalteriyasi orqali ushlab qolinishini va pul o‘tkazish yo‘li bilan o‘z vaqtida va to‘liq miqdorda, byudjet va byudjetdan tashqari fondlarga majburiy to‘lovlarni to‘lash bilan bir vaqtda OTM kasaba uyushmasi qo‘mitasi hisob raqamiga o‘tkazilishini;
- a’zolik badallari bir oy muddatdan ortiq vaqt mobaynida o‘tkazilmagan taqdirda aybdor mansabdor shaxsga nisbatan intizomiy chora ko‘rilishi kafolatlaydi.

136. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2012 yil 15 martda 2342-raqam bilan ro‘xatga olingan “Xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning bank hisob varaqlaridan pul mablag‘larini hisobdan chiqarish tartibi to‘g‘risidagi yo‘riqnoma”ga binoan **OTM** hisob varag‘ida mablag‘ yetarli bo‘lmagan hollarda kasaba uyushmasiga a’zolik badallari ijro to‘lov hujjatlari bo‘yicha proporsiya asosida hisobdan chiqariladigan mablag‘lar qatoriga kiritiladi.

137. **Ish beruvchi**:

a) jamoa shartnomasiga kirmagan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha qarorlar qabul qilishdan oldin **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan oldindan kelishib olish;

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

v) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** Ustavda belgilangan faoliyatini amalga oshirish uchun uni xonalar, tashkiliy texnika, aloqa vositalari, kanselyariya mollari bilan bepul ta’minlash majburiyatlarini oladi.

138. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:**

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

b) ish haqi to‘lanishi, jamoa shartnomasi bo‘yicha qo‘shimcha to‘lovlar berilishi to‘g‘riligini, shuningdek mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha tadbirlar bajarilishini nazorat qilish;

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

g) kasaba uyushmasi a’zolarining mehnat qilish huquqini himoya qilish;

d) ish joylaridagi mavjud kamchiliklarni o‘z vaqtida bartaraf etilishiga erishish va ish joylarini mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq xolatga olib kelish borasida ish beruvchi tomonidan tegishli choralar ko‘rilishini talab qilish;

e) xodimlar va ularning oila a’zolarini dam olishi va sog‘lomlashtirilishi uchun xodimlarning arizalarini tegishli sog‘lomlashtirish maskanlariga yo‘llanmalar bilan O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federatsiyasi Kengashi tomonidan tasdiqlangan me’yorlar doirasida ta’minlash;

j) OTMda mehnat va turmush sharoitlari ahvolining jamoatchilik nazoratini tashkil qilish va amalga oshirish;

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

i) har xil tanlovlar, sport musobaqalari g‘oliblarini taqdirlash uchun rag‘batlantiruvchi sovg‘alar va mukofotlar ta’sis etish;

k) O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federatsiyasining «Ishonch», «Ishonch-Doveriye» gazetalariga obunani ta’minlash majburiyatlarini oladi.

139. **Ish beruvchi** O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuniga binoan kasaba uyushmalari organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning saylov vakolatlari tugaganidan so‘ng avvalgi ishi (lavozimi)ni berish, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmagan taqdirda esa shu OTMda yoki xodimning roziligi bilan boshqa OTMda avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berish majburiyatini oladi.

140. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** mehnat jamoasining manfaatlarini ko‘zlab jamoatchilik vazifalarini bajarishi uchun har haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo‘lmagan vaqt, shuningdek kasaba uyushmasining yo‘nalishi bo‘yicha qisqa muddatli o‘qishi uchun o‘rtacha ish haqi saqlangan holda vaqt beriladi. («Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonuni, 18-

modda).

141. Ishlab chiqarishdagi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillariga** intizomiy jazo choralarini qo‘llash, ular bilan **Ish beruvchi** tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish amallari O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida, O‘zbekiston Respublikasining «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunida hamda Xalqaro mehnat tashkilotining 135 va 87-sonli Konvensiyalarida nazarda tutilgan talablarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

XVI. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH

142. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** manfaatlari u tomonidan ifoda etilayotgan xodimlar nomidan **Ish beruvchi** bilan jamoa muzokaralarini olib borishga, jamoa shartnomasini tuzishga bo‘lgan ustuvor huquqqa ega, shuningdek uning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi. (*O‘zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunining 29- va 34-moddalari).*

143. **Mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida Ish beruvchining OTM xodimlarining majburiy mehnatga jalb kilinmasligiga oid majburiyatlari to‘liq bajarilishi yuzasidan hisoboti eshitiladi.**

144. Taraflar Bosh, tarmoq jamoa kelishuvlarini tan olib ularni bajarish majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar. Basharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o‘zgartirishlar kiritilsa, **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** 10 kun muddat ichida mazkur **Shartnomaga** tegishli o‘zgarish, qo‘shimchalar kiritish bo‘yicha muzokaralar olib borishni o‘z zimmalariga oladilar.

145. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma’qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishidan oldin uning loyihasini ekspertiza uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga yoki yuridik firmaga taqdim etadi. Mazkur **Shartnoma** imzolangandan so‘ng, taraflar uni ro‘yxatdan o‘tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadilar.

146. **OTMda** ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish, jamoa muzokaralari o‘tkazish, jamoa shartnomasi loyihasini tayyorlash, uning ijrosi ustidan nazoratni tashkil etish, shuningdek, **Ish beruvchi** tomonidan kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa lokal normativ hujjatlarning bajarilishi ustidan nazorat o‘rnatish maqsadida teng huquqlilik asosida ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha ikki tomonlama komissiya faoliyati yo‘lga qo‘yiladi.

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

147. Jamoa shartnomasining matni va ilovalari bilan xodimlar **OTMning o‘qituvchilar xonasida** hamda **Kasaba uyushmasi qo‘mitasida** tanishishlari mumkin.

148. **Shartnomaning** amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o‘zgarishlar va qo‘shimchalar, ilovalar qo‘shimcha kelishuv ko‘rinishida bo‘lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtirilib, mazkur **Shartnomaning** ajralmas qismi bo‘lib hisoblanadi.

XVII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK

149. **Ish beruvchi** ushbu **Shartnoma** shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish to‘g‘risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko‘rib chiqiladi. **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasining** ushbu talablarini qanoatlantirishni rad qilgan yoki belgilangan muddatda kelishuvga erishilmagan taqdirda, kelishmovchiliklar qonunchilikka muvofiq ko‘rib chiqiladi. *O‘zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunining 46-moddasi).*

150. Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor mansabdor shaxslar O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida hamda mazkur **Shartnomada** belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALAR RO‘YXATI

1. OTM rahbari va kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha bitimi.
2. Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutixodimlariga beriladigan asosiy va qo‘shimcha ta’til kunlari muddatlari
3. Ta’tillar jadvali.
4. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlar-ning toifalari ro‘yxati.
5. Maxsus kiyim va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha kasb va lavozimlar ro‘yxati.
6. Gigiyena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha ishlardagi kasb va lavozimlar ro‘yxati.

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining 2025 yil “29”avgustdagi 1-sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga

1-ilova

OTM rahbari va kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha
B I T I M I
(2025 yil uchun)

T/r.	Tadbirlar mazmuni	Bajariladigan ish narxi (ming so‘m)	Tadbirning bajarilish muddati (har yili)	Tadbirining bajarilishiga ma’sul shaxs
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1.				
2.				
3.				

OTM rahbari Kasaba uyushmasi qo‘mitasi

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining 2025 yil “29-avgustdagi 1-sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga

2-ilova

Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutixodimlariga beriladigan asosiy va qo‘shimcha ta’til kunlari muddatlari

t/r	Ismi Familiya Otasining Ismi	Asosiy ta’ til kunlari (MK 217-modda)	Qo‘ shimcha ta’ til (MK 219-modda)	Tarmoqdagi ko‘ p yillik ish staji uchun (har besh yil uchun 2 kun. MK 220-	12 yoshga to‘ lmagan 2 va ko‘ proq bolalar yoki 16 yoshga to‘ lmagan nogironligi bo‘ lgan bolaning ota-onasidan
1	Ma’muriy-boshqaruv xodimlari	***21***	***9***	***2-8***	***4***
2	O‘quv-yordamchi xodimlar	***21***	***9***	***2-8***	***4***
3	Texnik xodimlar	***21***	***3***	***2-8***	***4***
4	Xizmat ko‘rsatuvchi xodimlar	***21***	***3***	***2-8***	***4***
5	Professor -o‘qituvchilar	***56***	***0***	***0***	***0***
6	Kasaba uyushma qo‘mitasi raisi	***21***	***9***	***2-8***	***4***
7	Psixolog va pedagog-tarbiyachilar	***42***	***0***	***2-8***	***4***

Izoh:

1. Professor-o‘qituvchilarga asosiy-uzaytirilgan ta’til beriladi.
2. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2003 yil 9 dekabrda 1288-son bilan davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining “Xodimlar sonini tartibga solish va boshqaruv tarkibini ta’minlash uchun harajatlarni maqbullash bo‘yicha normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi Qarorida keltirilgan nomenklaturaga muvofiq lavozimlar aniqlanadi.
3. Jamoa shartnomasining ushbu bandiga filial direktorining 28.07.2023-yildagi 81-ij-sonli buyrug‘iga muvofiq, kasaba uyushmasi bilan kelishilgan holda o‘zgartirish kiritilgan.

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining 2025 yil “29-avgustdagi 1-sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga

3-ilova

OTM xodimlarining mehnat ta’tillari jadvali

№	Familiyasi, ismi, sharifi	Shtat jadvali bo'yicha lavozimi	Bo'lim nomi	Buyuq raqami	Lavozimga tayinlangan sana	Shtat birlik	Tashkilotdagi uzluksiz ish staji (oy hisobida)	O'tgan davrdagi ta'til	Ish davri	Mehnat ta'tiliga chiqish vaqti	Mehnat ta'tili kunlari						
											Asosiy ta’ til kunlari (MK 217-modda)	Qo‘ shimcha ta’ til (MK 219-modda)	Tarmoqdagi ko‘ p yillik ish staji uchun (har besh yil uchun 2 kun. MK 220-modda)	12 yoshga to‘ lmagan 2 va ko‘ proq bolalar yoki 16 yoshga to‘ lmagan nogironligi bo‘ lgan bolaning ota-onasidan biriga (MK 401-modda)	Jami	Ta’ tilning boshlanishi sanasi	Ta'tilning tugash sanasi
1																	
2																	

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining 2025 yil “29-avgustdagi 1-sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga

4-ilova

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

1. Bosh hisobchi
2. Kutubxonachi
3. AKT xodimi
4. Yotoqxona va bino komendanti
5. Xo‘jalik ishlari bo‘limi boshlig‘i
6. Xaydovchi
7. Arxiv xodimi
8. Kadrlar bo‘limi xodimi
9.Dekanat ish yurituvchisi
10.Yotoqxona xo‘jalik bekasi
11.Kafedra kabinet mudiri
12.Ombor mudiri

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining 2025 yil “29-avgustdagi 1-sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga

5-ilova

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

T/r	Bo‘lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo‘lgan maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining turlari	Oy hisobida kiyilish muddati
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.				
2.				

Mehnat jamoasi umumiy yig‘ilishining 2025 yil “29-avgustdagi 1-sonli bayonnomasi bilan ma’qullangan jamoa shartnomasiga

6-ilova

Gigiyena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo‘yicha kasb va lavozimlar ro‘yxati

T/r	Bo‘lim va hokazo	Kasb, lavozimlar nomi	Berilishi kerak bo‘lgan gigiyena vositalarining turlari	Oy hisobida berilish me’yori
1	2	3	4	5
1.				