

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ШАРҚШУНОСЛИК УНИВЕРСИТЕТИ

Университет маъмурияти билан қасаба уюшмаси қўмитаси ўртасида
жамоа аъзоларининг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий муҳофазасини
кучайтириш бўйича 2021-2023 йиллар учун мўлжалланган

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Тошкент-2021

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») Тошкент давлат шарқшунослик университети (кейинги ўринларда «Университет») да иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжат ҳисобланиб, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, «Аҳоли бандлиги тўғрисида», «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида», «Қасаба уюшмалари тўғрисида», «Ижтимоий шериклик тўғрисида», «Таълим тўғрисида»ги Қонунлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Ўзбекистон Иш берувчилар Конфедерацияси ўртасида 2020-2022 йиллар учун тузилган Бош Келишув, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари қасаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2021-2023 йиллар учун тузилган тармоқ келишуви ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тизимдаги барча ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг энг паст даражасини кафолатлайди.

2. Мазкур шартноманинг тарафлари деб (кейинги ўринларда «тарафлар» деганда иш берувчи ва қасаба уюшмаси тушунилади) қуйидагилар ҳисобланади:

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

3. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва янги жамоа шартномаси қабул қилингунга қадар амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

4. Мазкур **Шартнома Иш берувчига** ва университетнинг барча ходимларига, университет ҳузуридаги Конфуций номидаги Ўзбек-Хитой и нодавлат, нотижорат ташкилоти ходимларига шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳамда ўриндош ходимларга татбиқ этилиши мумкин.

Мазкур шартномада назарда тутилган ҳолларда унинг айрим қоидалари қуйидагиларга нисбатан ҳам татбиқ этилади:

- ходимнинг оила аъзоларига;
- ёшга доир пенсияга чиқиши муносабати билан меҳнат муносабатлари иш берувчи томонидан бекор қилинган шахсларга;
- меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етказилиши оқибатида жабрланган 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 қонун билан чекланмаган шахсларга;
- университет ҳузуридаги Конфуций номидаги Ўзбек-Хитой и нодавлат, нотижорат ташкилоти ходимларига
- қасаба уюшма қўмитасининг штатдаги ходимларига;
- фуқаролик – ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;
- қасаба уюшмаси аъзоларига (қасаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида).

5. Тарафлар шартномани тузишда Тармоқ келишуви ва Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари қасаба уюшмаси Республика кенгаши томонидан ишлаб чиқилган жамоа шартномаси макетига асосланиди. Шартномага ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро келишувига асосан амалга оширилади.

6. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан ишга янги қабул қилинган ходимларни, жамоа шартномаси, шунингдек, қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилинган Университетнинг бошқа локал ҳужжатлари билан таништириш, жамоа

шартномасининг мазмунига ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ нашрлари ва ҳоказо орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

7. Университетга ишга кирган янги ходим касаба уюшмаси қўмитаси раисининг танишув суҳбатидан ўтказилади.

8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-моддасига мувофиқ, касаба уюшма қўмитаси муассасада меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ҳамда назорат қилишни амалга оширади.

9. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Муассасада меҳнаткашлар вакиллариининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида”ги 135-Конвенциясига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196 рақам билан рўйхатга олинган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида Низом”нинг 12-бандига биноан ходимларнинг қуйидаги тоифалари мазкур шартнома мақсадларида Меҳнаткашлар вакиллари деб эътироф этилади:

а) касаба уюшмаси қўмитаси аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари.

10. Касаба уюшма қўмитаси вакиллари Университетнинг бошқарув органлари таркибига киритилади.

II. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

11. Тарафлар Университет ходимларининг моддий ва ҳуқуқий аҳволи яхшиланишидан ўзаро манфаатдор эканликларини қайд этиб, қонун ва қонун ости ҳужжатлари ҳамда мазкур шартнома билан берилган ҳуқуқларни амалга ошириш ва мажбуриятларни бажариш йўли билан ходимлар ва иш берувчининг ижтимоий-иқтисодий манфаатлари келишилишини таъминлаш юзасидан саъй-ҳаракатларни бирлаштириш зарур, деб ҳисоблайдилар.

12. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

13. Иш берувчи барча бўғин касаба уюшмаси вакиллариини Устав вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиши зарур.

14. **Иш берувчи:**

а) Университетда муваффақиятли фаолият юритишига, меҳнат маданияти ва интизомини янада яхшиланишига эришиш, ишловчиларнинг касб маҳоратини юксалтириш, тариф ставкаларини амалдаги меъёрий ҳужжатларда белгиланганига нисбатан пасайишига йўл қўймаслик;

б) меҳнат жамоасини моддий-техник ресурслар ва молиявий маблағлар билан ўз вақтида таъминлаб бориш;

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

г) Университетнинг молиявий аҳволи ва олинган фойданинг ишлатилиши ҳақида меҳнат жамоасини хабардор қилиб бориш;

д) Университетнинг ўзида, зарур ҳолларда эса - тегишли таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш;

е) шартномани тузиш, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйиш мақсадида, шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Қонунлар ва қонуности ҳужжатлар, университетнинг таъсис ҳужжатларида, Тармоқ келишувида ҳамда мазкур

шартномада назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни касаба уюшмаси кўмитасига тақдим этиб бориш;

ж) меҳнатга оид муносабатлар доирасида касаба уюшмаси кўмитаси билан ҳамкорлик қилиш, ўзаро таклифлар ва талабларни ўз вақтида кўриб чиқиш, меҳнат баҳсларини музокара йўли билан ҳал этиш;

з) Университетда меҳнат самарадорлигини юксалишига, таълим сифатини оширишга, хом ашё, материаллар, энергия ва бошқа ресурслар иқтисод қилинишига катта ҳисса қўшаётган ходимларни рағбатлантириб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Касаба уюшмаси кўмитаси:

а) ижтимоий-меҳнат муносабатларига оид масалаларни, шунингдек, ишлаб чиқариш ва ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этишда ходимлар номидан иш кўриш;

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

в) меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини такомиллаштириш, Университетни бошқариш, шартнома мажбуриятларини такомиллаштириш, ходимларнинг меҳнат шартномасидаги вазифаларни тўлиқ ва сифатли бажаришларига кўмаклашувчи ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг жорий ва истиқболли режа ва дастурларини қабул қилиш каби масалалар юзасидан жамоа музокараларини олиб бориш бўйича таклифларни университет ректорига киритиб бориш;

г) тармоқ кўрик-танловларида иштирок этиш ташаббуслари билан чиқиш, шунингдек, электр энергияси ва ёқилғи-энергетика ресурсларини тежаш бўйича энг яхши бошланғич касаба уюшмаси ташкилоти тармоқ кўрик-танловида иштирок этиш.

Ходимлар:

а) ўз меҳнат вазифаларини ҳалол бажариш, Университет ректорининг фармойишлари ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

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

в) меҳнат унумдорлиги ўсишига, ресурслар иқтисод қилинишига кўмаклашиш, ўз ҳамкасбларининг илғор тажрибасидан фойдаланиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

15. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва қонуности меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар шу жумладан тармоқ келишуви ва мазкур шартнома қоидаларига ҳамда ёзма равишда тузилган меҳнат шартномасига асосан тартибга солинади.

16. 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.

17. Ходимларнинг меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси **Касаба уюшмаси кўмитасида** Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11 сон қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилади. Меҳнат шартномаси:

- университет тугатилиши муносабати билан;

- университет ректори билан тузилган шартномани Меҳнат кодекси 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра;

- университет ректори, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер (ёки бош бухгалтер вазифасини бажарувчи) билан тузилган Меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган тақдирда касаба уюшма қўмитасининг розилигини олиш талаб этилмайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида касаба уюшмаси қўмитасига киритилган тақдимнома муҳокамасида масаласи кўрилаётган ходимнинг шахсан иштирок этиши таъминланиши шарт (ходим иштирок этишдан бош тортган ёки узрсиз сабабларга кўра иштирок этмаган ҳоллар бундан мустасно).

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, ташкилотнинг касаба уюшмаси қўмитаси ёки низоли ҳолат юзага келса тегишли юқори касаба уюшмаси органи розилиги олинади. Чунки ходим ва шахс сифатида унга фақат бирга ишлаган меҳнат жамоаси ҳамда ходим ишлаган ташкилотдаги касаба уюшмаси қўмитаси баҳо бериши мақсадга мувофиқ.

18. Коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки карантинга жойлаштирилган, шунингдек, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади.

19. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш университетда мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

20. Ходимнинг ташаббуси билан бошқа ишга ўтказиш муддати ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бунда меҳнат ҳақи амалда бажарилаётган ишга қараб (ёки аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда) тўланади.

21. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар деб қуйидагилар ҳисобланади:

- бетоб ёки ногирон оила аъзосини парваришлаш зарурияти;
- молиявий қийинчиликлар;
- икки ёшгача фарзанди бор аёллар;
- аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлигига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши.

22. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ректор ташаббусига кўра ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

23. Университетдаги капитал таъмир, карантин эълон қилиниши (турли юкумли касалликларнинг юқиш ҳавфи ошиши) ёки бошқа объектив сабабларга кўра ходимнинг айбисиз ишнинг вақтинча тўхтатилиши **бекор туриб қолиш** деб ҳисобланади. Бу ҳолатда ходимларга **мажбурий иш ҳақи сақланмаган таътил** берилишига йўл қўйилмайди ва Меҳнат кодексининг 159-моддасига кўра ўртача иш ҳақи тўланади.

24. Иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун ишлаб чиқариш зарурияти деб қуйидаги ҳолатларда бажарилиши лозим бўлган тезкор ва кечиктириб бўлмайдиган ишлар ҳисобланиши мумкин:

- бошқа ходимнинг ишда вақтинчалик ҳозир бўлмаган даврида (ўқув сессиясига, меҳнат таътилига ва ҳақ тўланмайдиган таътилга кетиши, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги сабабли);
- табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ходиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг олдини олиш зарурияти юзага келганда.
- такомиллаштиришлар натижасида вақтинчалик иш тўхтаганда.

Ходим иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади. Иш берувчи ходимни унинг саломатлигига тўғри келмайдиган бошқа ишга

ҳеч бир вазиятда ўтказишга ҳақли эмас.

25. **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 ўтказиш

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

Университетда рўйхатдаги ходимлар ўртача сонининг 10 ва ундан ортиқ фоизи ишдан бўшатилиши ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб ҳисобланади.

(Ўзбекистон Республикаси “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонунининг 18-моддасига биноан, ходимларининг умумий сони 100 кишидан ортиқ бўлган ташкилотлардан рўйхатдаги ходимлар ўртача сонининг 10 ва ундан ортиқ фоизи ишдан бўшатилиши ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш деб ҳисобланади).

26. **Иш берувчи** қисқартирилаётган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этади.

27. Ходимлар сони қисқартирилаётганда қисқартириш оқибатларини юмшатишга қаратилган чоралар қуйидагилардан иборат бўлади:

а) ўриндошликни, вақтинча ишлайдиган ходимлар сонини чеклаш, бир неча касбда ишлашни таъқиқлаш, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича бажариладиган ишларни жамоанинг ўзига бериш;

б) ходимларнинг хоҳишига кўра уларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда қисқа муддатли таътиллар бериш;

в) қисқартириш тўғрисидаги огоҳлантириш амал қилаётган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномасини бекор қилинишини томонлар келишувига биноан огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш;

г) ногиронларга, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи бўлган аёлларга меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириш олган ҳолда, огоҳлантириш муддати давомида бошқа иш излаш учун ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда ҳафтада бир кун бериш мажбуриятини олади (МКнинг 100-моддаси иккинчи қисм 3,4-бандларида кўрсатилган асослар бундан мустасно);

д) ишга жойлаштиришга оид аниқ таклифлар ва ишдан озод қилиш оқибатларини юмшатишга қаратилган бошқа чоралар.

28. Агар ходимлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмасалар, у ҳолда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган қуйидаги ҳолатлар инobatга олинади:

а) ногиронлик;

б) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлик (аёллар 53 ёш, эркаклар 58 ёш);

в) ишлаётган ёлғиз онанинг қарамоғида 14 ёшга тўлмаган болалар мавжудлиги;

г) оғир бетоб ёки ногиронлиги бўлган оила аъзосини парваришлаётганлиги.

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

30. **Иш берувчи университетда** ходимларини мажбурий меҳнатга, жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, шунингдек, қишлоқ хўжалигидаги турли ишларга жалб қилмайди.

31. **Касаба уюшмаси қўмитаси** университет ходимларини мажбурий меҳнатга,

жумладан, ҳудудларни ободонлаштириш, шунингдек, қишлоқ хўжалигидаги турли ишларга жалб қилинишининг олдини олиш юзасидан жамоатчилик назоратини олиб боради.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

32. Университет да иш ҳафтасининг куйидаги муддатлари қабул қилинади:

а) профессор-ўқитувчилар таркибидаги ходимлар учун 36 соат;

б) нормал меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар ва раҳбарлар учун - 40 соат;

в) I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар учун - 36 соат;

г) 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун - 36 соат.

33. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ҳолларда, шунингдек, куйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда ходимнинг илтимосига кўра унга тўлиқсиз иш вақти белгилаб қўйилиши шарт:

а) оила аъзоларидан бирининг бетоблиги;

б) ишни таълим билан қўшиб олиб борилиши;

в) профилактик даволаниш зарурияти.

34. Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш муддати ходим билан университет ректори ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ҳақ ишланган вақтга ёки иш ҳажмига мутаносиб равишда, лекин Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 1-разряди ставкасидан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

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

36. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб этиш фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилади.

37. Табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ходиса, табиий офат, ва бошқа фавқулотда ходисаларнинг олдини олиш, ўқув йили бошланиши олдидан (фақат функционал вазифалари билан боғлиқ ишларга) ҳамда қисқа муддатда катта ҳажмдаги ишни бажариш зарурияти юзага келганда ходимларни кечки вақтларда, дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш мумкин.

38. Дам олиш ёки байрам куни ишлаганлик учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 157-моддасига асосан камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўлаш сақланган ҳолда отгул бериш йўли билан қопланиши мумкин.

39. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2021-2023 йиллар учун тузилган тармоқ келишуви ҳамда **таътиллари жадвалига** мувофиқ университет ходимларига асосий ва қўшимча таътил берилади (**1-илова**). Йиллик таътиллار даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади.

40. Ходимларга биринчи иш йилида йиллик таътил уларнинг мазкур ташкилотга ишга кирган вақтидан қатъий, назар ҳақиқий ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёзги таътил даврида тўлиқ берилади. Таътил ҳар йили, шу таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилиши лозим. Ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, ходимнинг розилиги билан таътилни ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилмоғи лозим. Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллари жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади (МК 143-модда).

41. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳар йилги «Расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида»ги Фармонида биноан қўшимча дам олиш кун(лар)и деб белгиланади.

Қўшимча дам олиш кун(лар)и ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини қисқартириш ҳисобига қопланади, ҳар йилги меҳнат таътили даврида сақланадиган ўртача ойлик иш ҳақи миқдорини ҳисоблашда меҳнат таътилининг амалдаги давомийлиги ҳисобга олинади, унга қўшимча дам олиш кун(лар)и ҳам қўшилади.

Ҳар йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қисқартиришни ҳисобга олган ҳолда ҳам йиллик таътил давомийлиги 15 иш кунидан кам бўлмаслиги таъминланади.

42. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланган ҳолда таътил бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

а) яқин қариндоши вафот этганда - 3 кун;

б) ходим ёки унинг фарзандининг тўй маросимини ўтказишга - 3 кун;

в) ҳомиладор аёлларга йиллик меҳнат таътили бериш имконияти мавжуд бўлмаган тақдирда ҳомиладорлик ва туғиш таътилига чиққунига қадар бир ойгача.

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

43. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 144-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимлар тоифаларидан ташқари қуйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади:

а) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 20 мартдаги 153-сонли қарорига асосан ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

в) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 18 майдаги ПФ-3878-сонли Фармонида биноан тижорат банкларидан ипотека кредитини олган ёш оилалар вакилларига.

44. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

45. Навбатдаги меҳнат таътилига кетаётган ходимга Иш берувчи томонидан соғлигини тиклаш учун қўшимча моддий ёрдам берилади. Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

46. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан **Иш берувчи** ўртасидаги келишувга биноан белгиланади ва йиллик таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қўшилмайди, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

47. Меҳнат таътили бериш навбати касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб тасдиқланган жадвалга мувофиқ белгиланади. Таътиллار жадвали иш берувчига ҳам, ходимга ҳам ижро учун мажбурий ҳисобланади. Таътилга чиқиш муддатларини ўзгартирилиши тарафларнинг келишувига мувофиқ ҳал қилинади.

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ.

КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ.

48. Университетда меҳнатга ҳақ тўлаш тизими Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари ҳамда Олий ва ўрта махсус таълим вазирликларининг “Олий таълим муассасаларининг профессор-ўқитувчилар таркиби ва раҳбар ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг базавий лавозим маошлари миқдорини тасдиқлаш тўғрисида”ги 2019 йил 31 июлдаги 39-қ/қ, 286/1-сонли қўшма қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари, Олий ва ўрта махсус таълим ҳамда Халқ таълими вазирликларининг 2019 йил 10 апрелдаги 3-2019, 19-ққ ва 15-2019-ққ-сонли “Ўқув машғулотларини

ўтказганлик учун меҳнатга соатбай ҳақ тўлаш миқдорларини тасдиқлаш тўғрисида”ги қарори асосида амалга оширилади.

49. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

- биринчи ярим ой учун - жорий ойнинг 18 санасида;
- иккинчи ярим ой учун - кейинги ойнинг 5 санасида;

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш кунни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

50. Ходимнинг ёзма розилиги билан иш ҳақининг бир қисми унинг пластик карточкасига ўтказиб берилади.

51. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорининг бажарилишини таъминлаш мақсадида муассасада иш ҳақининг ўз вақтида ва тўлиқ берилиши таъминланади. Қарздорлик мавжуд бўлган ҳолларда мутасадди идораларга ёзма мурожаатлар билан чиқилади.

52. Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлашга ва меҳнатни меъёрлаштиришга оид локал ҳужжатларни, шунингдек, уларни жорий этиш тартибини қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олади.

53. Ходимларни рағбатлантириш “Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи, бошқарув ва хизматчи ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш тартиби тўғрисида Низом” (8-илова)га асосан амалга оширилади

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

- тунги вақтдаги иш учун бир ярим барабар ҳақ тўланади;
- иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун - икки барабар миқдорда ҳақ тўланади;
- ходимларга бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади, лекин лавозим маоши (тариф ставкаси)нинг 50% дан кам бўлмаслиги керак. (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом” қоидалари бажарилади);

- Ўзбекистон Республикаси ичидаги хизмат сафарлари учун ва **Иш берувчининг** манфаатларида, шунингдек локал ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда мажбурий малака ошириш курсларида малака ошириш даврига тўланиладиган компенсациялар Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Бандлик ва меҳнат мунсосабатлари вазирлиги томонидан 2003 йил 24 июлда 83 ва №7/12-сон билан тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2003 йил 29 августда 1268-рақам билан рўйхатга олинган “Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома”га ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171-моддасига асосан қуйидагиларни ўз ичига олади:

- а) йўлқира харажатлари - норматив асосида;
- б) доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;
- в) суткалик харажатлар;
- г) ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар;

-Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон буйруғи билан тасдиқланган) “Вазирликлар, идоралар, Муассасалар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига

юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга оширилади;

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

55. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 11 июлдаги “Олий ва ўрта махсус таълим тизимида бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида” ПҚ-4391-сонли қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 3 декабрдаги “Олий таълим муассасаларини босқичма-босқич ўзини ўзи молиялаштириш тизимида ўтказиш тўғрисида”ги 967-сон қарор ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 26 августдаги 517-сон қарори билан тасдиқланган “Республика олий таълим Муассасаларининг профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларини бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида”ги Низом асосида ишлаб чиқилган “Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи, бошқарув ва хизматчи ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш тартиби тўғрисида”ги Низомга асосан университетнинг профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимлари бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан моддий рағбатлантирилади.

56. Университет ректорининг кўрсатмасига биноан иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, хизмат сафарида бўлиш, навбатчилик, дарслар ўтказиш ва бошқа турли тадбирларда қатнашиш) мақсадида ходим ўз асосий ишидан озод этилади. Агар юқорида кўрсатилган тадбирлар иш вақтида ўтказилса, бу ҳолда ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади-мазкур тадбирлар ишдан ташқари вақтда ўтказилса, ходимга сарф қилинган вақтига мутаносиб қўшимча дам олиш вақти берилади.

- 57. Муассасада Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2019 йил 23 январда 3130-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Автомобиль транспорти ҳайдовчилари меҳнатида ҳақ тўлашнинг умумий шартлари тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарорга мувофиқ ҳайдовчиларнинг тариф ставкасига 1,228 миқдорида тармоқ коэффиценти қўлланилади.

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

- Профессор-ўқитувчиларнинг илмий даражаси ва илмий фаолияти натижаларига асосан ҳам устама ҳақ тайинланади. Мазкур йўналишдаги устама ҳақ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 24 декабрдаги “Илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисида”ги 1030-сон қарори билан тасдиқланган “Илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисида НИЗОМ” талабларига асосан университетда доимий фаолият юритувчи “Профессор-ўқитувчининг лавозим вазифалари, илмий-тадқиқот ишларига давлат буюртмаси, халқаро грантлар, шартнома ва бошқа мажбуриятлар бўйича бажарилган ишлар доирасида амалга оширилган ишлар ҳажми, сифати ва натижасини аниқлаш бўйича коллегиал орган” қарори асосида университет ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Комиссиялар таркиби университет Кенгаши қарори билан тасдиқланади. Мазкур ходимлар ҳақидаги маълумотлар ошкоралиги таъминланади. Меҳнат самарадорлигига салбий таъсир кўрсатадиган ходимларга белгиланган барча устамалар бекор қилинади ёки камайтирилади.

- 59. Меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шакллари қўллаш, иш сифатини кўтариш, касб маҳоратини юксалтириш ишларида жамоанинг ва алоҳида ходимларнинг

моддий манфаатдорлигини кучайтириш мақсадида университет ректори касба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда бошқа турдаги устамаларни ўрнатиши мумкин (масалан: юқори касб маҳорати учун, кўп йиллик узлуксиз хизматлари учун, меҳнатдаги юқори ютуқлари учун, бажараётган ишининг мураккаблиги учун ёки алоҳида муҳим ишлар учун уларни бажариш вақтига). Устамалар ҳажми ҳар бир ходимнинг бажараётган иш сифатини ошириш учун қўшаётган ҳиссасига қараб, **“Профессор-ўқитувчилар, бошқарув ва хизматчи ходимларнинг лавозим маошига ҳар ойлик устамалар белгилаш, қайта кўриб чиқиш, бекор қилиш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш бўйича доимий комиссияси”** таклифи асосида иш берувчи томонидан белгиланади.

- 60. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сонли қарорининг 1-иловасига асосан йиллик устама ва йиллик қўшимча таътиллار берилади. Шунингдек, тизимдаги ташкилотларда банд бўлган хизматчиларнинг кенг тарқалган лавозимлари ходимлари айрим тоифалари меҳнатига ҳақ тўлашда мазкур қарорнинг 4-иловасида келтирилган ягона тариф сеткаси бўйича разрядлар инобатга олинади.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

61. Тарафлар ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги Низомлар, лавозим йўриқномалари, Университет Устави, Ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда Одоб-ахлоқ қоидаларига биноан таъминланишини назорат қиладилар.

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

Меҳнат интизомини бузганлик учун интизомий жазоларни қўллашга белгиланган муддатлар (Меҳнат кодексининг 182-моддаси) ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим.

63. Иш берувчи ходимларни Меҳнат кодексининг 180-моддасига асосан:

- фаолият самарадорлиги, эришган муваффақиятлари учун тармоқ ва давлат мукофотларига тақдим этиш;

- юбилей саналарида табриклаш;

- пул мукофотлари ёки қимматбаҳо совғалар билан тақдирлаш;
ташаккур эълон қилиш;

- саёҳатларга юбориш билан;

- санаторий-профилакторийга, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг санаторийлари ва дам олиш уйларига йўлланмалар тақдим этиш йўли билан **рағбатлантириш**ни ўз зиммасига олади.

Меҳнат кодексининг 180-моддаси, 3-хатбошисига асосан, Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар **рағбатлантириш турларига кирмайди**.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида нисбатан **рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди**.

Муассаса касба уюшмаси қўмитаси интизомий жазога тортилган ходимларга нисбатан тўловлар адолатли тўланишини қатъий назорат қилиши лозим.

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

64. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда бир йўла бериладиган нафақа тўлайди:

а) ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этиши муносабати билан унинг олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорида (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 194-моддасига асосан);

б) ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан унинг бир йиллик иш ҳақи миқдорида, қарамоғида беш ва ундан кўп шахс бўлган ходимларга - йиллик иш ҳақининг 1,5 баравари миқдорида.

65. Иш берувчига зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Бундай ҳолда етказилган зарар университет фойдаси ҳисобидан қопланади.

66. Бевосита пул ёки товар-моддий бойликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган моддий бойликларнинг сақланиши учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг рўйхати **6-илова**да келтирилган.

67. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2012 йил 14 февралда 2326-сон билан рўйхатга олинган “Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларида қонун ҳужжатларининг туркумлаштирилган ҳисобини юритиш қоидалари”га биноан бундай органларнинг **юридик хизмат ходими (юрисконсульти)** ҳамда **кассир (ғазначи)** билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши шарт.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОҒАЗА ҚИЛИШ

68. Тарафлар ҳар йили тузиладиган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битимга биноан иш ўринларида меҳнат шароитларини, меҳнатни муҳофаза қилиш ва техника хавфсизлиги аҳволини яхшилаш юзасидан тадбирлар бажарилиши тўғрисида келишдилар.

Иш берувчининг мажбуриятлари:

69. Университетнинг харажатлар сметасига меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича маблағлар киритиш ва ушбу маблағларни календарь йили давомида қуйидаги йўналишларда ишлатилиши таъминлаш:

- меҳнат муҳофазаси бўйича битим, меҳнат шароитларини яхшилаш, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларининг олдини олиш, санитария-соғломлаштириш тадбирлари (**3-илова**);

- махсус кийим, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари харид қилиш учун (**4-илова**);

- сут ёки унга тенглаштирилган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари сотиб олиш учун (**5-илова**);

- гигиена воситалари (ювиш воситалари ёки совун) учун цех (бўлим), участка ва ишлаб чиқаришлар бўйича тақсимлаб чиққан ҳолда ажратиш мажбуриятини ўз зиммасига олади. Мазкур тадбирлар учун ажратилган маблағларни бошқа мақсадларга сарфлаш ман этилади.

70. Меҳнат хавфсизлиги стандартларига қатъий ва аниқ амал қилиш устидан назоратни олиб бориш муассасанинг меҳнат муҳофазаси хизмати ёки раҳбарлардан бирининг зиммасига юклатилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни (янги таҳрири) 12-моддаси талабларига асосан, ходимларининг сони эллик киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозими жорий этилади. Элликта ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлган ташкилотда йўл ҳаракати хавфсизлиги хизмати ҳам ташкил этилади ёки йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозими жорий этилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифалари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан шартнома асосида амалга оширилиши мумкин.

71. Ўтган йилда ишлаб чиқаришдаги шикастланиш ва касб касалликлари ҳолати йилнинг биринчи февралигача таҳлил қилиб чиқилади, меҳнат муҳофазасини яхшилаш режаси ва санитария-соғломлаштириш тадбирларининг бажарилишига яқун ясалади (агар университетда бахтсиз ходиса юз берган бўлса).

72. Меҳнат муҳофазаси хоналари учун оргтехника воситалари, меҳнат муҳофазаси бурчаклари, ўқитиш учун зарур бўлган техник воситалар, ўқув- кўргазмалар куроллар, тарғибот-ташвиқот воситалари, плакатлар ва бошқа анжомларни сотиб олади ҳамда уларнинг доимий сақланишини таъминлайди.

73. Университетни куз - киш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни ҳар йили 25 август ва 1 октябргача бажарилишини таъминлайди ҳамда санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди (таъмирланиши, реконструкция қилиниши ёки янги қурилиши лозим бўлган бино ёки хоналар, бўлинмалар бўйича аниқ кўрсатиб берилади).

74. Санитария-маиший хоналарнинг узлуксиз ишлашини ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди.

75. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидалари” талабларига мувофиқ ходимларини ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади.

76. Меҳнат кодексининг 217-моддасига кўра махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан бепул таъминланиш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимларни рўйхатга мувофиқ, белгиланган муддатларда махсус кийим ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари билан таъминлайди.

77. Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра унда кўрсатиб ўтилган ходимларнинг, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғи билан белгиланган тартибда дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилишини ходимларнинг чиқимдор бўлмаган ҳолда ташкил қилинишини **5-иловага** мувофиқ таъминлайди.

78. Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ҳамда билимларини текшириш тўғрисидаги намунавий Низом (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-рақам билан рўйхатга олинган) талабларига биноан ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини текшириш ишларини ташкил этади.

79. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1995 йил 18 декабрда 196-рақам билан рўйхатдан ўтказилган “Меҳнат муҳофазаси бўйича вакил ҳақида”ги Низомга кўра сайланган Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилларни сайлангандан сўнг бир ой ичида касба уюшма қўмитаси иштирокида ўқишини ташкил қилади.

80. Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни (янги таҳрири)га мувофиқ меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақти ажратилади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақи сақлаб қолинади.

81. Ўзбекистон Республикаси Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги Қонунининг 14-моддасига биноан, муассасада ишловчи ходимлар сони 50 нафар ва ундан ошганда махсус тайёргарликка эга шахслар орасидан меҳнатни муҳофаза қилиш хизматлари тузилади (лавозимлар жорий этилади). Агар ходимлар сони 50 нафардан камроқ бўлганда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини бажариш раҳбарлардан бирининг зиммасига буйруқ билан юкланади ҳамда меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитилади.

82. 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. Меҳнат

шароитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради ҳамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

83. Бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

84. Иш берувчи Касаба уюшмаси кўмитаси билан ҳамкорликда:

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

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

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

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

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

85. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг қуйидаги моддаларида назарда тутилган кафолатларга риоя этиш ва имтиёзлар бериш мажбуриятини ўз зиммасига оладилар:

а) 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахслар учун (103, 144, 150-моддалар);

б) атом объектларидаги фалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахслар учун (103-модда);

в) I ва II гуруҳ ногиронлари учун (68, 135, 143, 144, 150, 214, 220-моддалар).

86. Иш берувчи вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги “Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 71-сонли қарори асосида тўлаб боради.

- иккинчи жаҳон уруши қатнашчилари 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, уч ва ундан ортиқ 16 ёшга тўлмаган фарзандлари бор ходимларга, шунингдек, меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

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

- ҳомиладорлик ва туғиш таътили бўйича вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик варақалари бўйича ходимнинг университетдаги иш стажига қараб – иш ҳақининг 50, 75 ва 100 фоизигача;

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

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

88. Ходим сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида, кўп болали, кам таъминланган, шунингдек, университетда кўп йиллар мобайнида меҳнат қилган собиқ ходимларга бир йўла моддий ёрдам (**7-илова**) кўрсатиб боришни ўз зиммасига олади.

89. **Иш берувчи** ишлаётган пенсионерларга ўтган ой учун пенсияни ойнинг иккинчи ярми учун тўланадиган иш ҳақи билан бир вақтда тўлиқ миқдорда тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 12 декабрдаги “Фуқароларнинг пенсия таъминоти тизими самарадорлигини ошириш ва пенсионерларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ги ПФ-5597-сон Фармонида биноан).

90. Ходим меҳнат вазибаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра вафот этганда иш берувчи молиявий имкониятидан келиб чиққан ҳолда унинг оиласига Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 10 баробаригача миқдорда университет томонидан қўшимча топилган маблағлар ҳисобидан (ҳомийлик, пуллик хизмат кўрсатишдан олинган даромадлар) моддий ёрдам кўрсатиши мумкин.

91. Иш берувчи:

- ишламайдиган пенсионерларнинг меҳнат жамоасининг жамоат ҳаётида иштирок этишлари учун шароитлар яратишни, шунингдек ҳар йили пенсионерлардан, айниқса яққа-ёлғизлардан хабар олиш, туғилган кунларида ва байрамларда уларга эсдалик совғалари беришни, уларнинг уй-жой, маиший муаммоларини ҳал этишда кўмаклашишни, шунингдек мукаддас жойларга ва зиёратгоҳларга экскурсиялар ташкиллаштиришни ва бошқа ижтимоий аҳамиятли тадбирларни амалга ошириш учун шароит яратишни ўз зиммасига олади; (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги ПФ-4906-сон “Ўзбекистон фахрийларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш «Нуроний» жамғармаси фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги Фармони).

- қарамоғида ногирон фарзанди бор ходимларга моддий ёрдам кўрсатишни ўз зиммасига олади.

92. Шунингдек, тарафлар:

ҳар йили ўқув йили бошланиши арафасида кўп болали, кам таъминланган ходимлар фарзандлари учун ҳар бир болага Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 50 фоизи ҳисобидан келиб чиққан ҳолда дарсликлар ва ўқув қуроллари харид қилишни;

ҳар йили ходимлар фарзандларига янги йил совғаларининг **университет ва касаба уюшмаси** ҳисобидан топширилишини;

ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлайдилар.

11 ноябрь “Касаба уюшмалари куни” байрами муносабати билан касаба уюшмаси фаоллари **университет** маблағлари ҳисобидан тақдирланади.

Коронавирус ёки бошқа юқумли касалликлар туфайли жорий қилинган карантин чоралари даврида ходимларга бериладиган имтиёз ва кафолатлар

93. **Иш берувчи** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлари тўғрисида” ги ПФ-5969-сонли Фармони ижросини таъминлаш мақсадида қуйидагиларни ўз зиммасига олади:

- карантинга оид чоралар амал қилиши даврида **Иш берувчи** ходимларни, айниқса хомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган ҳамда сурункали касалликка чалинган шахсларни, уларнинг розилиги билан, масофадан туриб ишлаш усулига, қулай иш графигига ёки уйдан туриб ишлашга ўтказди;

- масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтиш ҳуқуқидан биринчи навбатда ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган шахслар ва сурункали касалликларга чалинган ходимлар фойдаланади.

- масофавий ишда ишловчи ходим иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимланишини ҳисобга олган ҳолда, у томонидан бажарилган ишлар учун бир барабар миқдорда меҳнат ҳақи тўланади. Бунда ходимга нисбатан иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қўлланилмайди.

94. Ходимнинг хоҳишига кўра ва **Иш берувчининг** розилиги билан ходим вақтинчалик уйда ишлаши учун уй меҳнати шароитига ўтказилиши мумкин.

95. Уйда ишлаш тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ ходим яшаш жойи бўйича ёки унга ёхуд унинг оила аъзоларига тегишли бўлган бошқа биноларда иш берувчининг топшириғи билан меҳнат вазифаларини бажаришни англатади.

96. Ходим масофавий ишга, уйда ишлашга ёки мослашувчан иш графигига ўтказилганда унинг таътиллار жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

97. Коронавирус инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ота-оналар (улар ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар), шунингдек, уларнинг 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган шахсларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади (ЎЗР ПФ, 2020 йил 19 март ПФ-5969).

98. Масофавий ишга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Меҳнат кодексининг 73-моддасида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидагилар кўрсатилади:

Иш берувчи ва ходим ўртасида электрон ҳужжат алмашинуви бўйича ўзаро алоқалар тартиби;

ходимнинг меҳнат мажбуриятларини амалга ошириш учун зарур бўлган жиҳозлар ёки техника воситаларидан фойдаланиш тартиби, агар томонлар тарафидан ходимга тегишли жиҳозлар ёки техника воситаларидан фойдаланиш тўғрисидаги келишув мавжуд бўлса;

Иш берувчи билан доимий алоқаларини таъминлаш мақсадида ходимни алоқа воситалари билан таъминлаш, шу жумладан Интернет тармоғидан фойдаланиш;

Иш берувчи томонидан ходимга берилган жиҳозлар ва техникаларнинг ходимнинг айби билан бузилганда, етказилган зарарни ходим томонидан **Иш берувчига** қоплаб бериш билан боғлиқ шартлар;

ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун шахсий жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан, шунингдек алоқа воситалари, шу жумладан Интернет тармоғидан фойдаланган тақдирда харажатларни қоплаш тартиби ва шартлари;

ходим ва **Иш берувчининг** зарурий меҳнат муҳофазаси ва меҳнат шароитларига амал қилиш бўйича мажбуриятлари;

ходимни ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда доимий иш жойига ўтказиш шартлари.

99. Ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда, **Иш берувчи** унга **Касаба уюшмаси қўмитасининг** тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 3 баробари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади

100. Пандемия даврида иш жараёнида касалланган ходимларнинг даволанишига кетадиган харажатлар ташкилот маблағлари ҳисобидан қопланади.

101. Пандемия муносабати билан касаллик юқтирган ходимларнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиғи тикланмаганлиги муносабати билан **Иш берувчи ташкилотнинг** молиявий аҳволидан келиб чиқиб, молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлайди.

102. **Иш берувчи** юкумли вирус касаллигига чалинган ходимларга моддий ёрдам кўрсатиши, уларнинг даволаниши ва дори-дармонларнинг харажати (шу жумладан, ходимнинг болалари касал бўлса) учун тўловни амалга ошириши шарт.

103. Юкумли касалликлар билан оғриб тузалган ходимларни университет ҳисобидан ҳар 3 ойда бепул тиббий кўрикдан ўтказилади.

104. Ходимларни иш фаолиятлари билан боғлиқ турли юкумли касалликларга чалинишлари мумкин бўлган ҳолатлар ҳақида огоҳлантирувчи маълумотлар билан таъминлайди, стендлар, таркатма материалларни чоп эттиради.

105. **Университет** ходимлари ўртасида коронавирус инфекцияси тарқалиши олдини олиш мақсадида **Иш берувчи** ходимларни иш жойларида антисептик ва зарур санитария-гигиеник воситалар, ниқоблар билан таъминлашни, касаллик учун тест таҳлилларини топширишни, юкумли касалликларга қарши вакцина билан эмлашни, шунингдек иш жойларини, ошхонани, ювиниш хонасини, ҳожатхонани, **университетга** тегишли ётоқхоналарни, ишчиларни ташувчи транспорт воситаларини дезинфекция қилиш ишларини **университет** ҳисобидан амалга оширади.

106. Пандемия даврида касалланиб вафот этган ходимларнинг оиласига молиявий имкониятдан келиб чиқиб **Иш берувчи** ёки **Касаба уюшмаси қўмитаси** маблағлари ҳисобидан моддий ёрдам ажратилади.

107. Хукумат ёки Махсус комиссия томонидан карантин эълон қилинганда ходимга қисман ҳақ тўланган ҳолда **Иш берувчи** ва ходим ўртасидаги келишув орқали белгиланган муддатга таътил тақдим этилади.

108. Коронавирус пандемияси даврида ходимнинг асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблашда иш ҳақи сақланмаган таътилда бўлган давр ҳам инобатга олинади.

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

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

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

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

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

110. Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида бадий ҳаваскорликнинг янада ривожланишига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш, уларнинг бўш вақтларини сермазмун ўтказиш, республиканинг тарихий шаҳарларига ва ўз ҳудудларидаги диққатга сазовар жойларга саёҳатларини, театр, концерт ва музейларга ташрифларини уюштириш;

рағбатлантириш сифатида **университетнинг** бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан ўз ходимларининг камида 10 фоизини оила аъзолари билан биргаликда ҳар йили дам олишга (ички туризмга) юборишни назарда тутадиган ходимларнинг жамоавий ва оилавий дам олишини ташкил қилиш;

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

умумхалқ ва касб байрамларини, хусусан “Касаба уюшмалари куни”ни

нишонлаш, байрам муносабати билан касб маҳорати, спорт ва бадий ҳаваскорлик бўйича мусобақа, танлов ҳамда тадбирлар уюштириш;

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

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

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

технология, ишлаб чиқариш ва иш шароитларидан келиб чиқиб, ходимларга “ходимлар гимнастикаси” машқларини бажариши учун ҳамда иш вақтига киритиладиган “спорт дақиқалари” учун махсус танаффусларни белгилаш;

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

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

университетда ойнинг ҳар шанба кунини “Спорт – саломатлик куни” деб эълон қилиш ва **Иш берувчи** билан ҳамкорликда ходимларни спорт билан шуғулланишлари учун шароитлар яратиш бўйича чоралар белгилаш, жисмоний тарбия жамоаларини тузиш ва уларнинг ишини жонлантириш.

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

112. Тарафлар Халқаро меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлайдилар:

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилдаги Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-сонли Конвенциясига Баённома;

“Зўраки ёки мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-сонли Конвенция;

“Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-сонли Конвенция;

“Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 103-сонли Конвенция;

“Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида”ги 111-сонли Конвенция.

113. Тарафлар Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) ҳомиладор аёллар учун (78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233-моддалари);

б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (143, 227, 234, 236-моддалари);

в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (78, 84, 150, 224, 228, 228¹, 234, 237-моддалари);

г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (150, 232-моддалари);

д) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (230-модда);

е) ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (68, 144, 228, 229-моддалари);

ж) онасиз болаларни тарбиялаётган шахслар учун (235, 238-моддалари);

114. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) иш жойи қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминлаш;

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

в) университет реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур ташкилотда меҳнат қилган аёлларга афзалликлар бериш;

д) тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш ўринлари ажратиш;

е) ҳомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиш, агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса;

ж) уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга 1 соатга қисқартирилган иш куни белгилаш;

з) 2 ёки ундан ортиқ 12 ёшгача фарзанди бўлган аёлларга ҳар ойда 1 кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган дам олиш куни ҳамда ҳар иш кунида иш ҳақи сақланган ҳолда 1 соат қисқартирилган иш вақтини белгилаш;

и) нормативда кўзда тутилганидан ташқари аёллар учун шахсий гигиена хоналарини ташкил этиш. Соғломлаштириш мажмуалари ва дам олиш хоналарини жорий этиш.

115. Икки ёшгача фарзанди бўлган аёлларга, болани овқатлантириш учун ҳар уч соатда 30 дақиқадан танаффус берилади, икки нафардан кўп 2 ёшгача фарзанди бўлган аёлларга эса, ҳар уч соатда 1 соатдан танаффус белгиланади. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш соатига қўшилиб, ўртача иш ҳақи тўланади. Ходиманинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун ажратилган танаффуслар вақти дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг(смена) бошига ёки охирига ўтиши мумкин. (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 236-моддасига асосан).

116. **Касаба уюшмаси қўмитаси** аёллар меҳнат шароитларини яхшилашга, аёллар меҳнати ва соғлиги муҳофазаси бўйича ташкилотнинг ижтимоий дастури бажарилишида **Иш берувчига** яқиндан ёрдам беради.

117. 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 ташкилотнинг ва унинг таркибий бўлинмаларининг ваколатли шахси зиммасига юклатиш;
- ишга қабул қилиш ва хизмат бўйича кўтаришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни яратиш;
- хотин-қизлар ва эркаклар меҳнатига ҳақ тўлашда нотенгликни бартараф этиш.

ХП. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

118. Университетнинг ишида ва ривожланишида ёш мутахассислар иштироки самарасини янада ошириш ҳамда ёшларни ижтимоий ҳимоя масаласи ечимини топиш мақсадида томонлар:

- ёш ходимларга ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш;

- Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 138, 182-сонли Конвенцияларига биноан ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшга риоя этиш ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ;

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

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

- Университетнинг ўзида, зарур ҳолларда эса таълим муассасалари ва ўқув курсларида ёш ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш юзасидан аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш тўғрисида келишдилар.

119. Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур **Шартнома** мақсадлари учун Ўзбекистон Республикасининг ЎРҚ-406-сонли “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Қонуни билан белгиланган “ёшлар”, “ёш оила”, “ёш мутахассис” тушунчаларидан фойдаланилади.

120. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

а) 18 ёшга тўлмаган ходимлар учун (135, 143, 144, 202, 203, 214, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247¹-моддалар);

б) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимлар учун (103, 143, 144, 249, 250, 254, 255, 256, 257, 258-моддалар);

в) таълим Муассасаларини битирган ходимлар учун (68, 103-моддалар).

121. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида қўшимча имтиёзлар бериш;

б) таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга йиллик меҳнат таътили уларга қулай бўлган пайтда берилади. Шунингдек 18 ёшга тўлмаган шахсларга йиллик меҳнат таътили уларнинг хохишига кўра биринчи иш йили учун олти ой ўтмасдан берилади.

в) университет учун керакли бўлган кадрларни тайёрлаб бориш мақсадида олий ўқув юртлари талабалари контракт пулининг бир қисmini тўлаб бериш;

г) ёш оила аъзолари бўлган ходимларга мамлакатимизда ишлаб чиқарилган узоқ муддат фойдаланиладиган товарлар харид қилиш ва уй-жой қурилиши, шунингдек сафарбарлик чақирuvi захирасида хизмат ўташга ҳақ тўлаш учун ёш ходимларга фoизсиз cсудалар бериш.

д) Университетда “Энг фаол ёш ходим” стeндини тaшкил этиш.

е) меҳнат жараёнида юкори кўрсаткичларга эришaётган, касaба уюшмaларида фаол ва шижoатли ёшларни рағбатлантириш;

ж) ёш ходимларни маданий-мaърифий тadbирлар, касб маҳорати бўйича танловлар-да фаол иштирок этишини таъминлаш.

122. Ёшларни миллий истиклол ғояси руҳида тарбиялаш, уларни турли ёт диний-экстремистик oқимлар таъсирига тушиб қолишларидан, зарарли oдатларга бeрилиб кетишларидан муҳофаза қилиш мақсадида давлат ва ҳуқуқ-тартибот органлари, республикада фаолият кўрсатаётган жамоат тaшкилотлари ҳамда жамғармалар билан ҳамкорликда ахлоқий-тарбиявий мавзуларда давpa суҳбатлари, учрашувлар тaшкил қилинади.

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

124. Ректор 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.

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

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

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

128. **Касаба уюшмаси қўмитаси мажбуриятлари:**

а) ёш ходимларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада такомиллаштириш 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;

129. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига асосан ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга қираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслигини таъминлаш.

130. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 247¹-моддасига асосан «Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши шарт»лиги устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш.

131. Янги ишга қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида қўнимлилигини таъминлаш бўйича мониторинг олиб бориш.

ХIII. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

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

133. Якка тартибдаги меҳнат низолари ва зиддиятлар иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси томонидан тенглик асосида тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

134. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига 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), Бандлик ва меҳнат мунсосабатлари билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб боради (**9-илова**).

XIV. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

135. **Касаба уюшмаси қўмитаси** юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтгани ёки

ўтмаганидан қатъи назар **Иш берувчи** билан жамоа музокараларини олиб боришда ва жамоа шартномасини тузишда устувор ҳуқуққа эга, унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади (*Ўзбекистон Республикаси «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонун*).

136. Иш берувчи:

- Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенцияларига биноан қасаба уюшмасининг ҳуқуқларига риоя қилади, унинг фаолиятига ҳар томонлама қўмаклашади;

- **Университетда** ходимларнинг ягона вакиллик органи сифатида **Қасаба уюшмаси қўмитасини** тан олади.

137. Қасаба уюшмаси қўмитаси 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** қонун ҳужжатлари бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни бир ҳафталик муддатда кўриб чиқади ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида **Қасаба уюшмаси қўмитасини** хабардор қилади. (*Ўзбекистон Республикаси «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 34-, 46-моддалари*).

138. Иш берувчи:

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

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

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

140. Иш берувчи:

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

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

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

141. Қасаба уюшмаси қўмитаси:

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

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

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

г) қасаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

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

ж) университетда меҳнат ва турмуш шароитлари аҳолининг жамоатчилик назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

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

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

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

142. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунига биноан қасаба 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 муассасада ёки ходимнинг розилиги билан бошқа муассасада аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) бериш мажбуриятини олади.

143. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларига меҳнат жамоасининг манфаатларини қўзлаб жамоатчилик вазифаларини бажариши учун ҳар ҳафталик иш вақтининг 30 фоизидан кам бўлмаган вақт, шунингдек қасаба уюшмасининг йўналиши бўйича қисқа муддатли ўқиши учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда вақт берилади.

144. Университетдаги асосий ишидан озод қилинмаган меҳнаткашлар вакилларига интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, Ўзбекистон Республикасининг «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунида ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг «Муассасаларда меҳнаткашлар вакиллариининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

145. Университетда Халқаро меҳнат ташкилотининг “Бирлашмалар эркинлиги ва қасаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 87-сонли Конвенцияси талабларига оғишмай риоя этилади.

XV. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

146. **Қасаба 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 «Қасаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 29- ва 34-моддалари*).

147. Тарафлар тенглик асосида, мазкур Шартнома бажарилишини текшириб боровчи комиссия тузатилар ва бир йилда бир маротаба мазкур Шартнома бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва натижаларни меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар.

148. Меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида Иш берувчининг университет ходимларининг мажбурий меҳнатга жалб қилинмаслигига оид мажбуриятлари тўлиқ

бажарилиши юзасидан ҳисоботи эшителиади.

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

150. Касаба уюшмаси кўмитаси 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.

151. Мазкур **Шартнома** имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун юқори турувчи касаба уюшмаси органига тақдим этадилар.

152. Жамоа шартномаси имзолангандан сўнг, томонлар уни бажарилиши бўйича тадбирлар режаси, масъуллар ва муддатларини белгилаб оладилар.

153. Жамоа шартномасининг матни ва иловалари билан ходимлар университетнинг ходимлар бўлими, юрисконсулт хонасида ҳамда Касаба уюшмаси кўмитасида танишишлари мумкин.

154. Шартноманинг амал қилиш даврида ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгаришлар ва кўшимчалар, кўшимча келишув кўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилиб, мазкур Шартноманинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

155. Жамоа шартномасининг иловалари унинг ажралмас қисми бўлиб ҳисобланади.

XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

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

157. 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. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2021-2023 йиллар учун тузилган тармоқ келишувига мувофиқ Университет ходимларига бериладиган асосий ва қўшимча таътил кунлари.

2. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касб ва лавозимлар рўйхати.

3. Университет маъмурияти ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.

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

5. Сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқатини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар рўйхати

6. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг рўйхати.

7. Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисида Низом.

8. Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи, бошқарув ва хизматчи ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш тартиби тўғрисида Низом.

9. Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан тавсиялар.

Меҳнат жамоаси
умумий йиғилишининг
2021 йил “17” март 3-
сонли баённомаси билан
маъқулланган жамоа
шартномасига

1-ИЛОВА

Йиллик қўшимча таътил бериладиган лавозимлар рўйхати.

№	Лавозими	Меҳнат таътили бериладиган кун	Қўшимча меҳнат таътили бериладиган кун
1.	Ректор	15	9
2.	Проректор	15	9
3.	Декан	15	9
4.	Декан муовини	15	9
5.	Бўлим бошлиғи	15	9
6.	Бош бухгалтер	15	9
7.	Бош аудитор	15	9
8.	Кенгаш котиб	15	9
9.	Психолог	15	9
10.	Матбуот котиби	15	9
11.	Катта юристконсулт	15	9
12.	Тарбиячи-педагог	15	9
13.	1-тоифали муҳандис	15	9
14.	1-тоифали ҳисобчи	15	9
15.	I-тоифали иқтисодчи	15	9
16.	Бош бухгалтер ўринбосари	15	9
17.	Бухгалтер 1-тоифали	15	9
18.	Бухгалтер 2-тоифали	15	9
19.	Марказ бошлиғи	15	9
20.	Девонхона мудири	15	9
21.	Архив мудири	15	9
22.	Архивариус	15	9
23.	Бош муҳандис	15	9
24.	Бош мутахассис	15	9
25.	Меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандис	15	9
26.	Мусахҳих	15	9
27.	Муҳандис	15	9
28.	Муҳандис дастурчи	15	9
29.	Муҳандис электрончи	15	9
30.	Мухаррир	15	9
31.	Омборчи	15	9
32.	Омбор мудири	15	9
33.	Паспортист	15	9
34.	Бўлим мудири	15	9

35.	Ректор ёрдамчиси	15	9
36.	Услубчи	15	9
37.	Илмий тадқиқот ишлари мухандиси	15	9
38.	Библиограф тоифали	15	9
39.	Бош кутубхоначи	15	9
40.	Ётакчи мутахасис	15	9
41.	Кутубхоначи 1-тоифали	15	9
42.	Кутубхоначи 2-тоифали	15	9
43.	Компьютер зали мудир	15	9
44.	Котиб – иш юритувчи	15	9
45.	Курьер	15	9
46.	Талабалар турар жойи мудир	15	9
47.	Тармоқ администратори	15	9
48.	Техник	15	9
49.	Техник-электрончи	15	9
50.	Тизим администратори	15	9
51.	Ўқув жиҳозлари бўйича мухандис	15	9
52.	Ўқув ишлари бўйича диспетчер	15	9
53.	Услубчи	15	9
54.	Инспектор	15	9
55.	Иш юритувчи	15	9
56.	Кабинет мудир	15	9
57.	Директор	15	9
58.	Диспетчер	15	9
59.	Катта товаршунос	15	9
60.	Ходимлар бўйича мухандис	15	9
61.	Фуқаро муҳофазаси ва фавқулодда вазиятлар бўйича мухандис	15	9
62.	Ёнгин хавфсизлиги бўйича инструктор	15	9
63.	Газпайвандловчи	15	3
64.	Гардеробчи	15	3
65.	Дурадгор	15	3
66.	Ёрдамчи ишчи	15	3
67.	Ўзғарчи	15	3
68.	Қоровул	15	3
69.	Лифтчи	15	3
70.	Механик	15	3
71.	Слесарь-сантехник	15	3
72.	Фаррош	15	3
73.	Хайдовчи	15	3
74.	Хўжалик бекаси	15	3
75.	Хўжалик мудир	15	3
76.	Ховли супурувчи	15	3
77.	Электромонтер	15	3
78.	Юкловчи	15	3

79.	Боғбон	15	3
80.	Қозонхона оператори	15	3
81.	Ўт ёқувчи	15	3

Изоҳ:

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

Меҳнат жамоаси умумий
йиғилишининг 2021 йил
“17” март 3-сонли
баённомаси билан
маъқулланган жамоа
шартномасига
2-ИЛОВА

**Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан
тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган
КАСБ ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ**

	Касб, лавозимлар номи	Тиббий кўрикдан ўтказилиш муддати
	2	3
1.	Фаррошлар	1 йилда 1 марта
2.	Қоровуллар	1 йилда 1 марта
3.	Боғбонлар	1 йилда 1 марта
4.	Комендантлар	1 йилда 1 марта
5.	Ҳамширалар	1 йилда 1 марта
6.	Ҳайдовчилар	2 йилда 1 марта
7.	Ошхона ходимлари, экспедиторлар, озиқ- овқат маҳсулотларини ташувчи транспорт воситаларининг ҳайдовчилари ва омборхона ходимлари	1 йилда 2 марта
8.	Нафақа ёшидаги профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимлар	1 йилда 1 марта (ўқув йили бошланишидан олдин)

Меҳнат жамоаси умумий
йиғилишининг 2021 йил
“17” март 3-сонли
баённомаси билан
маъқулланган жамоа
шартномасига
3-ИЛОВА

**Тошкент давлат шарқшунослик университети ректорати ва касаба уюшма қўмитаси
ўртасида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
Б И Т И М И**

№	Тадбирлар мазмун	Бажарилад иган иш нархи (минг сўм)	Тадбирн инг бажарилиш муддати (ҳар йили)	Тадбирин инг бажарилишига маъсул шахс
1	2	3	4	5
1	Махсус иш шароитида меҳнат қилаётган ишчи- ходимларни махсус кийим-бош, оёқ кийим, бошқа хил индивидуал ҳимоя воситалари билан таъминлаш.	3000	I-II чорак	Ишлар бошқармаси бошлиғи, касаба уюшма қўмитаси раиси
2	Шошилинич тиббий ёрдам кўрсатиш учун махсус аптечкалар харид қилиш.	1500	II-чорак	Ишлар бошқармаси бошлиғи
3	Ёнғин хавфсизлиги бўйича огоҳлантирувчи сигналлар ўрнатиш ва биноларни видео кузатувини ташкил этиш	15000	Доимий	Ишлар бошқармаси бошлиғи
4	Байрам кунлари олдида университет раҳбар ходимларидан навбатчиликни ташкил этишни назоратга олиш.	-	Доимий	Ёшлар билан ишлаш бўйича проректор ва Ишлар бошқармаси бошлиғи
5	Ёнғин хавфсизлиги бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, ўт ўчириш	10000	Доимий	Ишлар бошқармаси бошлиғи, Меҳнат муҳофаза қилиш бўлими бошлиғи

	қурилмаларини сотиб олиш			
6	Университет жамоасига хизмат кўрсатувчи ошхоналар ва буфетларнинг ишларини намунали ташқил қилиниши, таомлар сифати ва нархларини доимий назоратини таъминлаш	-	Доимий	Касаба уюшма қўмитаси раиси
7	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича кўргазмали материаллар сотиб олиш	5000	I-II- чорак	Ишлар бошқармаси бошлиғи, Бош бухгалтер ва режа-молия бўлими бошлиғи
8	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича педагог- ходим, ишчи-ходим ва талабалар билан тушунтириш ишларини олиб бориш ва махсус йўриқномалар билан таништириш	-	доимий	Меҳнат муҳофаза қилиш бўлими бошлиғи
9	Университет нинг барча ўқув бинолари, талабалар турар жойларининг иссиқлик берувчи тизимларини юқори босим билан ювиб тозалаш.	10000	III-чорак	Ишлар бошқармаси бошлиғи
ЖАМИ		44500	X	X

Меҳнат жамоаси умумий
йиғилишининг 2021 йил
“17” март 3-сонли
баённомаси билан
маъқулланган жамоа
шартномасига
4-ИЛОВА

**Махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини
бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича
КАСБ ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ**

Т/р	Т Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларининг турлари	Ой ҳисобида кийилиш муддати
1	2	3	4
1.	Сантехник	Махсус-кийим, қўлқоп, куртка, пойафзал, каска	12 ойда
2.	Слесар сантехник		
3.	Электрик		
4.	Бўёқчи		
5.	Дурадгор		
6.	Пайвандчи		

Меҳнат жамоаси умумий
йиғилишининг 2021 йил
“17” март 3-сонли
баённомаси билан
маъқулланган жамоа
шартномасига
5-ИЛОВА

**Сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика
озик-овқатини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар
рўйхати**

/р	р Бўлимла	ар Касб, лавозимл номи	Берилиши керак бўлган сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика воситалари, озик-овқати турлари	О й ҳисобид а берили ш меъёри
	2	3	4	5
.				
.				

Меҳнат жамоаси умумий
йиғилишининг 2021 йил
“17” март 3-сонли
баённомаси билан
маъқулланган жамоа
шартномасига **6-ИЛОВА**

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг рўйхати

- 1.Комендант
- 2.Талабалар турар жойи бошлиғи
- 3.Омбор мудири
- 4.Кадрлар бўлими бошлиғи
- 5.Архив мудири
- 6.Ўқув услубий бўлим бошлиғи
- 7.Проректорлар
- 8.Факультет деканлари
- 9.Кафедра мудирлари
- 10.Бўлим бошлиқлари
- 11.Катта юрисконсульт
- 12.Товаршунос
- 13.Хазиначи
- 14.Ҳайдовчи

Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисида Низом

I. Умумий қоидалар

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, Тошкент давлат шарқшунослик университети штат жадвалида белгиланган лавозимларда асосий штатда ишлаётган барча тоифадаги ходимлар ва талабаларга моддий ёрдам кўрсатиш тартиби ва шартларини белгилайди.

2.**Моддий ёрдам** деганда ушбу Низомда профессор-ўқитувчи, ишчи-ходимлар ва талабаларга белгиланган ойлик маоши ва стипендия миқдоридан ташқари тўланадиган пул миқдори тушунилади.

3.Моддий ёрдам кўрсатиш ходим ёки талабанинг моддий аҳволига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган вазиятларда, уларни моддий қўллаб-қувватлашга қаратилган бўлиб, университетнинг моддий ҳолатидан келиб чиқиб, амалга оширилади.

4.Моддий ёрдам пуллари бюджетдан ташқари маблағлар бўйича иш ҳақи фондининг моддий рағбатлантириш махсус жамғармаси маблағлари доирасида амалга оширилади.

II. Моддий ёрдам миқдори ва уни кўрсатиш асослари

5.Университет ходимлари ва талабаларига моддий ёрдам кўрсатиш асослари деб қуйидагилар белгиланади:

5.1.Тўй маросими. Ушбу Низомда “тўй маросими” деганда ходимнинг қонуний никоҳдан ўтиш ёки фарзандларининг тўй маросими тушунилади. Бу ҳолатда моддий ёрдам миқдори ходимнинг университетидаги иш стажидан келиб чиққан ҳолда қуйидагича белгиланади:

№	Иш стажи	Моддий ёрдам миқдори
1.	5 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 3 баробаригача 1
2.	5 йилдан 10 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 5 баробаригача 2
3.	10 йил ва ундан ортиқ	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 8 баробаригача 3

5.2. Ходим ёки унинг ота-онаси, фарзанди, эри ёки хотини вафоти муносабати билан моддий ёрдам бериш тартиби. Бу ҳолатда моддий ёрдам миқдори ходимнинг университетдаги иш стажидан келиб чиққан ҳолда қуйидагича белгиланади:

№	Иш стажи	Моддий ёрдам миқдори
---	----------	----------------------

1.	5 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 3 баробаригача	1
2.	5 йилдан 10 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 5 баробаригача	3
3.	10 йил ва ундан ортиқ	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 8 баробаригача	3

5.3. Ходимнинг моддий аҳволига таъсир кўрсатувчи бошқа фавқулоддаги вазиятлар (узоқ муддат давом этган касаллик, турли бахтсиз ҳодисалар, моддий қийинчилик). Бу ҳолатда моддий ёрдам миқдори уларнинг университетдаги иш стажидан келиб чиққан ҳолда қуйидагича белгиланади:

№	Иш стажи	Моддий ёрдам миқдори	
1.	5 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 3 баробаригача	1
2.	5 йилдан 10 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 5 баробаригача	2
3.	10 йил ва ундан ортиқ	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг баробаридан 8 баробаригача	3

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

6. Талабаларга моддий ёрдам бериш Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирининг 2012 йил 28 декабрдаги №508-сон буйруғи билан тасдиқланган “Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларида ўқитишнинг тўлов-контракт шакли ва ундан тушган маблағларни тақсимлаш тартиби тўғрисида”ги Низом (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2013 йил 26 февралда 2431-рақам билан рўйхатга олинган)нинг 34-бандига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 31 январдаги 59 – сонли Олий таълим муассасалари талабаларига тўланадиган стипендиялар миқдорларини белгилаш ҳамда стипендиялар тайинлаш ва тўлаш тартибини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисидаги қарорига мувофиқ амалга оширилади. Талабаларга моддий ёрдам беришда уларнинг университет ректори номига ёзган аризалари ва факультет декани томонидан бериладиган хулоса асос бўлади.

III. Моддий ёрдам тўлаш тартиби

8. Ушбу Низомда белгиланган асосларга кўра моддий ёрдам кўрсатиш ректор томонидан чиқарилган буйруққа асосан амалга оширилади. Буйруққа асос бўлиб ходим ёки талабанинг сабаблари кўрсатилган ҳолда ректор номига ёзилган аризаси хизмат қилади. Мазкур ариза ходимнинг бевосита раҳбари (талабалар учун факультет декани) томонидан унинг ҳақиқатда моддий ёрдамга муҳтож эканлигини тасдиқлаб имзоланган бўлиши лозим. Шунингдек, ариза ходимнинг университетдаги иш стажи, жамоат ишларида фаоллиги, оилавий шароити ва моддий ёрдам тўловлари жамғармасидаги маблағларнинг назорати бўйича маълумотларни акс эттириб бориши учун Ишлар бошқармаси бошлиғи, бош бухгалтер, ходимлар бўлими бошлиғи ва касаба уюшмаси томонидан ҳам имзоланган бўлиши лозим. Аризага унда келтирилган сабаблардан келиб чиқиб, қуйидаги ҳужжатлардан бири илова қилинади: никоҳ тузилганлиги ҳақидаги гувоҳноманинг нусхаси, ўлим ҳақидаги гувоҳноманинг нусхаси, касаллик варағи нусхаси ёки шифокор томонидан берилган дори-

дармон қоғози. Талабаларнинг аризалари қўшимча равишда Ёшлар иттифоқи университет бошланғич ташкилоти етакчиси томонидан ҳам имзоланади.

9. Ходим ёки талабанинг моддий аҳволига таъсир кўрсатувчи бошқа фавқулодда вазият вужудга келганда таркибий бўлинманинг раҳбари (талабалар учун факультет декани) моддий ёрдам кўрсатиш учун асос бўлиб хизмат қиладиган ариза билан университет ректорига мурожаат қилади. Аризада моддий ёрдам кўрсатилиши учун аниқ сабаблар кўрсатилган бўлиб, ходимлар бўлими бошлиғи ва касаба уюшмаси томонидан ҳам имзоланган бўлиши лозим.

IV. Яқуний қоидалар

10. Ушбу Низомда белгиланган моддий ёрдам кўрсатиш ҳолатининг назорати Ишлар бошқармаси бошлиғи ҳамда бош ҳисобчи зиммасига юклатилади.

11. Мазкур Низом ходимлар бўлими ва деканлар томонидан барча ходимлар ва талабалар эътиборига етказилиши лозим.

Меҳнат жамоаси умумий
йиғилишининг 2021 йил
“17” март 3-сонли
баённомаси билан
маъқулланган жамоа
шартномасига **8-ИЛОВА**

**Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи, бошқарув ва
хизматчи ходимларининг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш,
уларга моддий ёрдам бериш ва
рағбатлантириш тартиби тўғрисида
НИЗОМ**

Мазкур Низом “Таълим тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Президентининг 2019 йил 11 июлдаги “Олий ва ўрта махсус таълим тизимида бошқарувнинг янги тамойилларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида” ПҚ-4391-сонли қарори, Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 3 декабрдаги “Олий таълим муассасаларини босқичма-босқич ўзини-ўзи молиялаштириш тизимида ўтказиш тўғрисида”ги 967-сонли қарори ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 26 августдаги “Республика олий таълим муассасаларининг профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларини бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 517-сонли қарори асосида ишлаб чиқилган.

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу Низом Тошкент давлат шарқшунослик университети (кейинги ўринлардаги матнда **Университет** деб юритилади)да ўқув жараёнини янада самарали ташкил этишда, таълим-тарбия ишларини тўғри ва сифатли олиб борилишида ўрнатилган кўрсаткичлар, лавозим йўриқномасида белгиланган вазифаларини ўз вақтида ва сифатли амалга ошираётган, ўзининг ҳалол меҳнати, ишга тиришқоқлиги билан фаоллик кўрсатаётган, ўз хизмат вазифасини масъулият билан бажараётган, асосий иш вазифасидан ташқари қўшимча фаолият юритаётган юқори малакали педагог ходим, бошқарув ва хизматчи ходимларни моддий рағбатлантириш ҳамда ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида базавий лавозим маошларига устамалар белгилаш, мукофотлаш, моддий ёрдам кўрсатиш ва рағбатлантириш тартибини белгилайди.

2. Низом университетда штат жадвалида белгиланган лавозимларни эгаллаган профессор-ўқитувчилар ва барча тоифадаги ходимларга тааллуқлидир.

3. Низомда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

лавозим маош – календарь ой учун муайян мураккабликдаги меҳнат (лавозим) вазифаларини бажариш учун ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган миқдори (рағбатлантириш ва ижтимоий тўловлар, нафақалар ва бошқа қўшимча тўловларни ҳисобга олмаган ҳолда);

устама ҳақ – ходимлар меҳнатининг сифати ва натижадорлигини рағбатлантириш мақсадида белгиланган лавозим маошига нисбатан фоиз ҳисобида белгиланган тўлов;

мукофот – ходимларнинг ҳисобот давридаги иш натижалари, юбилейлар ва байрамлар муносабати билан ходимларни моддий рағбатлантириш учун тўлов;

моддий ёрдам – ходимнинг моддий аҳволига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган вазиятларда уларни молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш ва унга моддий қўмак бериш (ходимнинг соғлиги, оила аъзолари вафот этганлиги ҳамда ходимлар билан юз берган шахсий тусдаги воқеалар, ҳодисалар ва тадбирлар) учун тўлов.

4. Университетнинг “Профессор-ўқитувчилар, бошқарув ва хизматчи ходимларнинг лавозим маошига ҳар ойлик устамалар белгилаш, қайта кўриб чиқиш, бекор қилиш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш” бўйича доимий комиссияси (кейинги ўринлардаги

матнда **Доимий комиссия** деб юритилади) ушбу Низомга мувофиқ таркибий тузилма раҳбарининг тавсиясига кўра ходимга устама ҳақ, мукофот ва моддий рағбатлантириш билан боғлиқ тўловларни белгилаш тўғрисида қарор қабул қилади.

5. Университет профессор-ўқитувчи, бошқарув ва хизматчи ходимларни рағбатлантириш ва ижтимоий ҳимоя қилиш уларнинг моддий манфаатдорлигини оширишга қаратилади.

6. Меҳнат интизомининг бузилиши белгиланган (ёки белгиланадиган) рағбатлантиришни бекор қилишга асос бўлиши мумкин.

7. Доимий комиссия иш сифати ёмонлашганда, топшириқлар ўз вақтида бажарилмаганда, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизومي бузилганда устамаларни бекор қилиш ёки камайтиришга ҳақли.

2-боб. Университет бошқарув ва хизматчи ходимлари лавозим маошига устама ҳақ белгилаш тартиби ва миқдорлари

8. Университет бошқарув ва хизматчи ходимларига устама ҳақлар уларнинг лавозим йўриқномасида белгиланган хизмат вазифалари ва меҳнат шартномаси мажбуриятларини қай тарзда бажараётганлиги, жамоат ишларидаги иштироки, бажараётган ишининг мураккаблиги ва иш ҳажмига қараб, университет раҳбарияти томонидан соғлом рақобат муҳитида, ошкора ва адолатли баҳолаш асосида амалга оширилади.

9. Устама ҳақ тайинланиши нуқтаи назаридан ходимлар қуйидаги тоифаларга ажратилади:

- раҳбарият (ректор ва проректорлар) ходимлари;
- бошқа тоифадаги бошқарув ва хизматчи ходимлар.

10. Университетда фаолият олиб боровчи раҳбарият, бошқарув ва хизматчи ходимларнинг лавозим маошларига Доимий комиссия қарорига асосан университет ректорининг буйруғи билан қуйидаги миқдорларда устама ҳақ тайинланади:

10.1. Раҳбарият ходимлар (ректор ва проректорлар)нинг лавозим маошларига Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги билан келишилган ҳолда 100 фоизгача устама ҳақ тайинланади;

10.2. Бошқа тоифадаги бошқарув ва хизматчи ходимлар лавозим маошларига уларнинг университетда бажараётган ишининг ҳажми ва сифатидан келиб чиққан ҳолда 100 фоизгача устама ҳақ тайинланади.

Ушбу Низомнинг 10.2-бандида назарда тутилган бошқа тоифадаги бошқарув ва хизматчи ходимларнинг лавозим маошларига университетдаги иш стажы, бажараётган ишлар ҳажми, мураккаблиги ва маъсулияти, шунингдек, юқори мамлакали мутахассисларни жалб этиш, кўрсатиладиган таълим хизматлари сифатини ошириш, ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш ва моддий қўллаб-қувватлаш мақсадида таркибий тузилма раҳбарининг тавсияси асосида Доимий комиссиянинг қарорига мувофиқ 400 фоизгача бўлган миқдорда устама ҳақ тайинланиши мумкин.

3-боб. Профессор-ўқитувчилар лавозим маошига устама ҳақ тайинлаш тартиби ва миқдорлари

11. Университетда асосий штатда фаолият юритаётган профессор-ўқитувчиларга уларнинг илмий даражалари, юқори малакали ва илмий фаолият сифатини ошириш ва илмий фаолият натижаларини иқтисодиётнинг реал секторига тижоратлаштириш, университетнинг мамлакат ичида ва хорижда нуфузини оширишга қўшган ҳиссаси, дарс машғулотларини чет тилларида олиб бориш, чет тилларини билиш даражаси, шунингдек, жамоатчилик асосида

қўшиб олиб бориладиган ишларга қараб қонун ҳужжатларига мувофиқ лавозим маошларига устама ҳақлар тайинланади.

12. Университетда самарали фаолият юритаётган профессор-ўқитувчиларга қуйидаги миқдорларда устама ҳақ тайинланади:

12.1. Илмий даражаси мавжуд профессор-ўқитувчиларнинг лавозим маошларига устамалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 24 декабрдаги “Илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисида”ги 1030-сон қарори билан тасдиқланган “Илм-фан ва таълим соҳасидаги давлат ташкилотларида илмий, илмий-педагогик ва меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи илмий даражага эга ходимларга қўшимча ҳақ тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомда кўзда тутилган тартиб ва миқдорларда белгиланади;

12.2. Чет тилларини билиш даражасига оид малака сертификатига эга бўлган профессор-ўқитувчиларнинг лавозим маошларига устамалар Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 10 декабрдаги ПҚ–1875-сонли “Чет тилларни ўрганиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорига мувофиқ тасдиқланган “Чет тиллар ўқитувчиларининг базавий лавозим маошларига ойлик устама белгилаш учун тест синовларини ўтказиш тартиби тўғрисида”ги Низомда кўзда тутилган тартиб ва миқдорларда белгиланади;

12.3. Жамоатчилик ишларига жалб қилинган шунингдек, юқори малакали ҳамда таълим-тарбия жараёнини ташкил этишдаги салмоқли ютуқларга эга профессор-ўқитувчиларнинг лавозим маошларига Доимий комиссия тавсияси асосида 100 фоизгача устама ҳақ тайинланади.

4-боб. Устама ҳақ тайинлаш учун асосий мезон кўрсаткичлар

13. Ходимларнинг лавозим маошларига устама ҳақ тайинлашда уларнинг меҳнат фаолияти самарадорлиги, иш стажи ва ҳажми, ўзига юкланган вазифалардан ташқари қўшимча бажарган ишлари, жамоат ишларидаги иштироки, шунингдек, талаба-ёшларнинг билим ва кўникмаларини мустаҳкамлаш, уларни ватанга садоқат руҳида тарбиялаш ишларида жонбозлик кўрсатган ва қўшган ҳиссасини инобатга олган ҳолда аниқланади.

14. Устама ҳақ миқдорини белгилашда қуйидаги кўрсаткичлар асосий мезон сифатида қабул қилинади:

ҳар бир ходимнинг таълим муассасаси фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини оширишга қўшган ҳиссаси;

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

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

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

янги авлод дарсликлари ва ўқув қўлланмаларини яратиш ва ишлаб чиқиш;

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

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

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

илмий-услубий кенгашлар ва ўқув-услубий бирлашмаларда самарали иш олиб бориш, ўқув режа ва дастурларини ҳамда иқтисодиёт тармоқларининг реал эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда мутахассислар тайёрлаш бўйича аниқ тақлифларни 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 даражалар берувчи илмий кенгашлар ва илмий семинарларга, илмий, илмий-оммабоп журналлар таҳрир хайъатига аъзо бўлиш;

тарғибот-ташвиқот ишлардаги фаоллиги, ўқув интизомини яхшилашда ва давомат кўрсаткичларини кўтаришда қўшган ҳиссаси;

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

таълим муассасасида таълим хизматлари экспорти ва қўшимча хизматлар кўрсатишга доир фаолиятини ривожлантиришдаги фаоллиги;

жамоатчилик асосида қўшиб олиб бориладиган ишларга жалб этиш (устоз ва мураббийлар кенгаши раиси, гуруҳ мураббийлари, бошқа кенгаш раислари, университет веб-сайтига жойлаштирилаётган маълумотларни таҳрирлаш, рус ва инглиз тилларига таржима қилиш ва бошқа жамоатчилик ишларига жалб қилиш);

чет тилларни (инглиз, француз, немис ва бошқа) билиши;

таълим муассасасида фаолият юритаётган ҳар бир ходимнинг лавозим вазифаларни ўз вақтида ва сифатли бажариши ҳамда жамоат ишларида фаол қатнашиши;

йиллик харажатлар сметаси доирасида тежамкорликни амалга ошириш, муассасасининг молиявий барқарорлигини таъминлаш, моддий-техник таъминотини мустаҳкамлашдаги муносиб ҳиссаси;

меҳнатдаги юқори ютуқлари;

ҳалол меҳнати;

бажараётган ишининг мураккаблиги ва масъулиятлилиги;

лавозим вазифасидан ташқари қўшимча фаолият юритаётганлиги;

касб маҳорати;

бажараётган ишлар ҳажми ортганлиги;

кўп йиллик узлуксиз меҳнатлари;

юқори малакали мутахассислиги ва бошқа мезонлар.

15. Ушбу мезонларга асосан профессор-ўқитувчи ва ходимларнинг лавозим маошларига устамалар ректор, проректорлар, факультет деканлари ва таркибий тузилма раҳбарлари томонидан Доимий комиссияга тақдим этилган билдиришномалар асосида кўриб чиқилади ва белгиланади.

5-боб. Мукофотлаш, моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш тартиби ва миқдори

16. Университетнинг барча тоифадаги ходимларни мукофотлаш ҳисобот даври (ой, чорак, ярим йиллик, йил) мобайнида иш натижалари, давлат ёки касб байрамлари, муҳим сана ёки юбилейлар ҳамда уларнинг алоҳида аҳамиятга эга ютуқлари муносабатлари билан амалга оширилади.

17. Туғилган кун (юбилей) муносабати билан барча тоифадаги ходимлар, шу жумладан, алоҳида ютуқларга эга ҳамда нафақага чиққан профессор-ўқитувчи ва ходимлар университет томонидан совғалар билан мукофотланиши ёки уларнинг университетдаги меҳнат стажидан келиб чиққан ҳолда пул кўринишида моддий рағбатлантирилиши мумкин.

18. Мукофот ва моддий рағбатлантириш миқдори университетда асосий штатда фаолият юритаётган барча тоифадаги ходимлар учун ҳар бир ходимнинг иш натижаларига қараб Доимий комиссия қарорига мувофиқ университет ректорининг буйруғи билан белгиланади ва максимал миқдор билан чекланмайди.

19. Университетнинг барча тоифадаги ходимларига моддий ёрдам бериш уларнинг моддий аҳволига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган вазиятлардан келиб чиқиб, университет Касаба уюшма қўмитаси тавсияси асосида ректор томонидан чиқарилган буйруққа асосан амалга оширилади.

20. Моддий ёрдам бериш университет раҳбарияти билан Касаба уюшма қўмитаси ўртасида тузилган Жамоа шартномасида белгиланган тартиблар ва миқдорларда амалга оширилади.

6-боб. Доимий комиссия фаолиятини ташкил этиш ва комиссиянинг асосий вазифалари

21. Доимий комиссия қоидага кўра, комиссия раиси, раиснинг ўринбосари, котиб ва аъзоларидан иборат таркибда шакллантирилади. Комиссия таркиби тартибга солинмайди, бироқ етти нафар аъзодан кам ҳамда жуфт сонда бўлиши мумкин эмас.

22. Комиссия таркиби университет ректорининг буйруғи билан тасдиқланади ва зарур ҳолларда ўзгартирилади.

23. Доимий комиссия раиси:

Комиссия мажлиси кун тартибини белгилайди ва уни чақиради;

Комиссия қарорларини тасдиқлайди ва уларнинг бажарилиш назоратини ташкил этади.

24. Комиссия аъзолари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

Комиссия мажлисларида кўриб чиқиладиган масалаларни муҳокама қилиш ва ҳал этишда қатнашиш;

кун тартибидаги масалалар юзасида таклифлар киритиш;

Комиссия томонидан кўриб чиқиладиган масалалар бўйича хулоса тақдим этиш.

Комиссия аъзолари мажлисда шахсан иштирок этишлари керак. Иштирокнинг имкони бўлмаган тақдирда Комиссия аъзоси мажлиснинг кун тартиби бўйича ўз фикрини Комиссияга ёзма равишда тақдим этишга ҳақлидир.

25. Доимий комиссия мажлисини Комиссия раиси, у бўлмаган тақдирда эса - Комиссия раисининг ўринбосари бошқаради.

26. Доимий комиссия котиби:

кун тартибидаги масалалар бўйича Комиссия мажлислари ўтказилишини ташкил этади;

Комиссия аъзоларини мажлиснинг кун тартиби ва мажлисни ўтказиш вақтидан хабардор қилади;

Комиссия баённомаларини расмийлаштиради ҳамда тасдиқланган баённомаларни Комиссия аъзоларига тақдим этади.

27. Доимий комиссиянинг асосий вазифалари:

ўқув жараёнини янада самарали ташкил этишда, таълим-тарбия ишларини тўғри ва сифатли олиб борилишида ўрнатилган кўрсатилган, лавозим йўриқномасида белгиланган вазифаларини ўз вақтида ва сифатли амалга ошираётган, ўзининг ҳалол меҳнати, ишга тиришқоклиги билан фаоллик кўрсатаётган, ўз хизмат вазифасини масъулият билан бажараётган, асосий иш вазифасидан ташқари қўшимча фаолият юритаётган ҳамда юқори малакали педагог ходим, бошқарув ва хизматчи ходимларни моддий рағбатлантириш ҳамда

ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида Комиссияга тақдим этилган билдиришнома асосида муносиб номзодларни аниқлаш ва тасдиқлаш;

барча тоифадаги ходимларни рағбатлантириш ҳамда ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида моддий рағбатлантиришларнинг миқдорини ва муддатини белгилаш;

университет ходимларининг навбатдаги ўқув ёки календарь йили давомида фаолиятини баҳолаш бўйича мониторинг ишларини олиб бориш ҳамда ходимларнинг меҳнат фаолиятида аниқланган ўзгаришлар асосида моддий рағбатлантириш миқдори ва муддатларини қайта кўриб чиқиш ёки бекор қилиш бўйича таклифлар киритиш.

7-боб. Устама ҳақ, мукофот ва моддий рағбатлантириш маблағларини режалаштириш ва молиялаштириш манбалари

28. Устама ҳақ, мукофот, моддий ёрдам ва рағбатлантиришлар университетнинг жорий йил учун тасдиқланган ҳаражатлар сметасида кўзда тутилган бюджетдан ташқари маблағларнинг моддий рағбатлантириш жамғармалари ҳисобидан амалга оширилади.

29. Университет бюджетдан ташқари тўлов-контракт асосида мутахассисларни тайёрлаш ва бошқа турдаги хизматларни кўрсатишдан тушган маблағларнинг 30 фоизидан кўп бўлмаган қисми университетнинг моддий рағбатлантириш жамғармаларига йўналтирилиши мумкин.

8-боб. Якуний қоидалар

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

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

32. Мазкур Низом университет Касаба уюшма қўмитаси билан келишилган.

“Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи, бошқарув ва хизматчи ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш тартиби тўғрисидаги низом”га **ИЛОВА**

Университет ходимлари лавозим маошига устама ҳақлар белгилаш учун меҳнат фаолиятини баҳолаш мезони

№	Мезон кўрсаткичлари	Устама ҳақ миқдори фоизда
1.	Ҳар бир ходимнинг таълим муассасаси фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини оширишга қўшган ҳиссаси	50 % гача
2.	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	25 % гача
3.	Ўқув ва ўқув-услубий ишларнинг самарадорлиги ва сифатини таъминловчи юқори педагогик маҳоратга, талабанинг ижодий ҳамда идрок қилиш қобилиятини оширишни таъминловчи ўқитишнинг илмий-методик даражасига эга бўлиш	50 % гача
4.	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	25 % гача
5.	Янги авлод дарсликлари ва ўқув қўлланмаларини яратиш ва ишлаб чиқиш	50 % гача
6.	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	25 % гача
7.	Ўқув жараёнида замонавий компьютер техникаларидан фойдаланган ҳолда ўқитишнинг янги шакллари ва усулларини ишлаб чиқиш ва жорий этиш, талабаларнинг мустақил таълим олишини шакллантириш	25 % гача
8.	Тайёрланаётган мутахассислар сифатини ошириш мақсадида олий таълимнинг долзарб масалалари бўйича илмий-тадқиқот ишларида қатнашиш ва уларни ўқув-тарбиявий жараёнига татбиқ этиш	25 % гача

9.	Илмий-услубий кенгашлар ва ўқув-услубий бирлашмаларда самарали иш олиб бориш, ўқув режа ва дастурларини ҳамда иқтисодиёт тармоқларининг реал эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда мутахассислар тайёрлаш бўйича аниқ таклифларни ишлаб чиқиш	50 % гача
10.	Фан ва техника ҳамда иқтисодиёт тармоқларини ривожлантиришга муносиб ҳисса қўшадиган мақолалар, монографиялар ва китобларни нашр этиш	25 % гача
11.	Ўзбекистон Республикаси манфаатларини кўзлаб турли хилдаги ижтимоий-сиёсий ва оммавий тадбирларда фаол иштирок этиш	50 % гача
12.	Илмий даражалар берувчи илмий кенгашлар ва илмий семинарларга, илмий, илмий-оммабоп журналлар таҳрир ҳайъатига аъзо бўлиш	25 % гача
13.	Тарғибот-ташвиқот ишлардаги фаоллиги, ўқув интизомини яхшилашда ва давомат кўрсаткичларини кўтаришда қўшган ҳиссаси	25 % гача
14.	Бюджетдан ташқари маблағларни қўпайтиришда, шунингдек олий таълим муассасаси моддий-техника базасини ҳомийлик асосида мустаҳкамлаш борасида шахсий ташаббус кўрсатиш	25 % гача
15.	Таълим муассасасида таълим хизматлари экспорти ва қўшимча хизматлар кўрсатишга доир фаолиятини ривожлантиришдаги фаоллиги	50 % гача
16.	Жамоатчилик асосида қўшиб олиб бориладиган ишларга жалб этиш (устоз ва мураббийлар кенгаши раиси, гуруҳ мураббийлари, бошқа кенгаш раислари, университет веб-сайтига жойлаштириладиган маълумотларни таҳрирлаш, рус ва инглиз тилларига таржима қилиш ва бошқа жамоатчилик ишларига жалб қилиш)	50 % гача
17.	Чет тилларни (инглиз, француз, немис ва бошқа) билиши	50 % гача
18.	Таълим муассасасида фаолият юритаётган ҳар бир ходимнинг лавозим вазифаларни ўз вақтида ва сифатли бажариши ҳамда жамоат ишларида фаол қатнашиши	50 % гача
19.	Йиллик харажатлар сметаси доирасида тежамкорликни амалга ошириш, муассасасининг молиявий барқарорлигини таъминлаш, моддий-техник таъминотини мустаҳкамлашдаги муносиб ҳиссаси	25 % гача
20.	Меҳнатдаги юқори ютуқлари	25 % гача
21.	Ҳалол меҳнати	25 % гача
22.	Бажараётган ишининг мураккаблиги ва масъулиятлилиги	50 % гача
23.	Лавозим вазифасидан ташқари қўшимча фаолият юритаётганлиги	50 % гача
24.	Касб маҳорати	50 % гача
25.	Бажараётган ишлар ҳажми ортганлиги	100 % гача
26.	Кўп йиллик узлуксиз меҳнатлари	100 % гача
27.	Юқори малакали мутахассислиги ва бошқа мезонлар	100 % гача

Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан Низом

I. Умумий қоидалар

Мазкур Низом университетда якка меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг ягона амалиётини шакллантириш, низоларни ҳал этиш самарадорлигини ошириш мақсадида ишлаб чиқилган бўлиб, якка меҳнат низолари комиссияларини тузиш, улар томонидан якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби, комиссия қарори ва уни бажаришга доир меъёрларни ўз ичига олади.

Низомда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

Якка меҳнат низолари (кейинги ўринларда – “низо”) – бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Якка меҳнат низолари комиссияси (кейинги ўринларда – “комиссия”) – иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи (кейинги ўринларда – “ходимлар вакиллари”) иштирокида шакллантириладиган, низоларни кўриб чиқувчи орган.

II. Комиссияларни шакллантириш

Комиссияларни тузиш, унинг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувда белгиланади.

Жамоа шартномасида Комиссия фаолиятини бевосита университетда, шунингдек касаба уюшмаси цех ташкилоти ташкил этилган ҳолларда эса таркибий тузилмаларда жорий этиш назарда тутилиши мумкин.

Комиссия таркиби иш берувчи ва ходимлар вакиллари томонидан тенглик асосида шакллантирилади.

Комиссияга ходимлар вакилларида ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар. Комиссия аъзоларини ўзгартириш ҳам шу тартибда амалга оширилади.

III. Комиссиянинг ишини ташкил этиш

Комиссия ваколатига доир масалалар унинг мажлисларида кўриб чиқилади.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчи ва ходимлар вакили навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлисда раислик ва котиблик вазифасини айна бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар кейинги мажлиснинг раиси ва котибини тайинлайди, уларга мажлис ҳужжатларини тайёрлаш ва чақириш вазифасини юклайди.

Мажлиснинг ўтиши учун аъзоларнинг ярмидан кўпи (кворум) иштироки талаб этилмайди, иш берувчи ва ходимлар вакилларида тенг миқдордаги аъзолари иштироки етарли ҳисобланади.

Раис ёки котибнинг комиссия мажлисида иштирок этмаслиги мажлиснинг қолдирилишига асос бўлмайди. Бу ҳолда тарафларнинг келишуви билан мажлисда иштирок этувчилар орасидан тегишли навбатга кўра комиссия раиси ва мажлис котиби тайинланади.

Жамоа шартномасига комиссия аъзосини комиссия ишида иштирок этишига шароит яратиш мақсадида иш ҳақи сақланган ҳолда асосий ишидан озод этилган вақт ажратишни назарда тутувчи қоида киритилиши мумкин.

IV. Комиссияга низолар юзасидан мурожаат этиш

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ низолар комиссия ёки туман (шаҳар) суди томонидан кўриб чиқилиши, ўз навбатида ходим низони ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра ушбу органлардан бирига мурожаат этишга ҳақли эканлиги қайд этилган.

Комиссияга мурожаат этишдан аввал ходим низони бартараф этиш юзасидан иш берувчи билан музокара ўтказиши мақсадга мувофиқ. Музокараларда ҳал этилмаган низо юзасидан ариза кейинчалик комиссияда кўриб чиқиш учун киритилиши мумкин.

Комиссияга низони кўриб чиқиш юзасидан ариза билан фақат ходим ёки у вакил этган шахс мурожаат этишга ҳақли, иш берувчининг бундай мурожаати комиссия томонидан кўриб чиқилмайди.

Комиссияга мурожаат этиш вақти, жойи ва тартиби ҳақидаги маълумотлар танишиш учун қулай бўлган жойда ва шаклда ходимлар эътиборига етказилиши лозим.

Ходимнинг комиссияга йўллаган ёзма аризаси тегишли рўйхатга олиш дафтарида қайд этилади. Аризаларни рўйхатга олиш комиссия қарори билан аъзолардан бирига (мисол учун котибга) юклатилиши лозим.

Ариза эркин шаклда ёзилади ва унда:

университетнинг номи;

ариза муаллифи фамилияси, исми, шаърифи, иш ва яшаш жойи (манзили);

низо моҳияти, аризачи талабини асословчи ҳолатлар, исботловчи далиллар;

аризага илова қилинаётган ҳужжатлар рўйхати;

ариза санаси кўрсатилиши ва муаллиф томонидан имзоланиши лозим.

Ариза рўйхатга олинган кун муддатларнинг бошланиш кунини ҳисобланади.

Низо юзасидан комиссияга ариза билан мурожаат этиш вақтида қонунларда белгиланган уч ойлик муддатга риоя этиш лозим.

Муддатларнинг узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилганлиги, меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан уларни тиклашга асос бўлади.

Қуйидаги низолар бевосита туман (шаҳар) судлари юрисдикциясига тааллуқлилиги сабабли комиссия томонидан кўриб чиқилмайди:

Меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарар) ёки мол-мулкга етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида низолар;

меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир низолар;

ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида низолар;

асоссиз равишда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида низолар (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 78-моддаси);

иш берувчи ва ходимлар вакиллари билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан низолар.

Шунингдек, айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари алоҳида қонунларда белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, меҳнат низолари комиссиялари ваколатига тааллуқли эмас (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 276-моддаси).

V. Комиссияда низоларни кўриб чиқиш тартиби

Комиссия мажлиси ўтказиладиган жой ва вақт ҳақида ходим ва иш берувчи, шунингдек, низони кўришда иштирок этувчи гувоҳлар ва мутахассислар олдиндан ёзма шаклда хабардор қилинади.

Комиссия меҳнат низосини ариза берилган кундан бошлаб ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт.

Комиссия ўн кунлик муддат ичида меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, тарафлар вакиллари, комиссия аъзолари мажлисда иштирок этишдан бош тортган ҳолларда манфаатдор ходим ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақли.

Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин. Бу ҳолат ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, унинг вакиллари меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Комиссия мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Комиссиянинг мажлисида баённома юритилади ва кўриб чиқилган масала юзасидан қарор қабул қилинади. Баённома ва қарор комиссия раиси ва котиби томонидан имзоланади.

Баённомада қуйидагилар акс этиши лозим:

мажлис ўтказилаётган жой ва сана;

университет номи ва комиссия таркиби;

ариза берган ходимнинг фамилияси, исми, шаърифи, лавозими;

ариза келиб тушган сана ва низонинг моҳияти;

комиссия йиғилишида иштирок этаётган шахслар, шу жумладан тарафларнинг вакиллари, гувоҳлар ва мутахассислар ҳақида маълумотлар;

низони кўриб чиқишда иштирок этаётган шахсларнинг аризалари, илтимосномалари ва тушунтиришлари;

гувоҳлар кўрсатмаси, мутахассислар хулосаси ва изоҳи, ёзма далилларни ўрганиш натижалари;

комиссия қарорининг мазмуни ва унинг асоси (қонун ҳужжатлари, жамоа, меҳнат шартномаларига ҳавола келтирилган ҳолда);

комиссия қарорининг мазмуни, қарор устидан шикоят қилиш тартиби ва муддатлари тушунтирилганлиги ҳақида маълумот.

Комиссия иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувга биноан низо бўйича ходим талабини қаноатлантириш, қисман қаноатлантириш ёки қаноатлантиришни рад этиш ҳақида қарор қабул қилади.

Қарор далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Башарти, комиссия кўриб чиқилган низо бўйича ходимнинг талабларини қисман қаноатлантириш ҳақида тўхтамга келса, қарорда ходимнинг қаноатлантирилган ва рад этилган талаблари, шунингдек, иш берувчи бажариши лозим бўлган ҳаракатлар аниқ ва равшан акс этиши лозим.

Шу сингари, пул ундириш ҳақидаги низолар бўйича қарор қабул қилиш чоғида комиссиянинг қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Башарти, низо юзасидан иш берувчи ва ходимлар вакиллари ўртасидаги келишувга эришилмаса ва қарор қабул қилинмаса, бу ҳақда баённомага тегишли ёзув киритилади.

Комиссия қарорида қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

университет (бўлим) номи, комиссияга мурожаат қилган ходимнинг фамилияси, исми, шаърифи, лавозими;

комиссияга мурожаат қилинган ва низо кўриб чиқилган сана;
низонинг моҳияти;
қабул қилинган қарорнинг моҳияти ва асоси (қонун ҳужжатлари, жамоа, меҳнат шартномаларига ҳавола келтирилган ҳолда);
йиғилишда иштирок этган комиссия аъзолари фамилияси, исми, шаърифи;
қон тартибидаги масала юзасидан тўхтам, яъни қаноатлантириш, қисман қаноатлантириш, рад этиш ҳақида қарор ёки келишувга эришилмаганлиги ҳақида маълумот.
Қарор мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди.
Қабул қилинган қарорнинг нусхаси қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва ходимлар вакиллариغا топширилади.

VI. Комиссия қарорини бажариш

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Комиссиянинг ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ёки ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори дарҳол ижро этилиши лозим.

Иш берувчи томонидан қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган комиссия ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида қарор чиқаради.

Башарти, иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, комиссия томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

Гувоҳнома комиссия раиси томонидан имзоланади ва комиссия муҳри билан, комиссия муҳри бўлмаган ҳолларда раислик қилувчи тараф муҳри билан тасдиқланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ, гувоҳнома расмий ижро ҳужжати ҳисобланади ва мажбурий ижро учун асос ҳисобланади.

Ижро ҳужжатининг асл нусхаси йўқолган тақдирда, қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда бериладиган унинг дубликати ундирув учун асос бўлади.

Қонун талабларига кўра гувоҳномада қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

Комиссия (университет) номи;

Гувоҳнома рақами ва уни беришга асос бўлган комиссия қарори (тартиб рақами ва санаси);

Ходим (даъвогар)нинг фамилияси, исми, шаърифи, иш берувчи (жавобгар)нинг тўлиқ номи ва манзили;

Комиссия қарорининг кўрсатма берувчи (қарор) қисми;

Комиссия қарорининг кучга кириш санаси;

Комиссия гувоҳномаси берилган сана ва уни ижрога қаратиш муддатлари.

Суд ижрочиси комиссиянинг қарорини мажбурий тарзда ижро эттириши учун ходим ёки манфаатдор шахс комиссия томонидан берилган гувоҳномани олган кундан бошлаб узоғи уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этиши лозим.

Лекин, иш берувчи ёки ходим низони кўриб чиқиш учун судга кўчириш ҳақида ариза билан мурожаат этган тақдирда гувоҳнома берилмайди.

Башарти, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим комиссия томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттириш юзасидан судга мурожаат қилса, судга киритилган даъвода қарор ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ ундириш тўғрисида талаб кўрсатилиши мумкин.

VII. Комиссия қарори устидан шикоят қилиш

Комиссиянинг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида фуқаролик ишлари бўйича туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин.

Мазкур муддат узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган тақдирда, ўтказиб юборилган муддатни тиклаш ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқишни сўраб судга даъво аризаси киритиш мумкин.

III. Касаба уюшмасининг комиссия фаолиятига кўмаклашиш борасидаги вазифалари

Касаба уюшмаси аъзоси низо юзасидан университетнинг бошланғич касаба уюшмаси кўмитасига мурожаат этган тақдирда, касаба уюшмаси кўмитаси ходимга иш берувчи билан муносабатларида кўмаклашиши, жумладан, низони ҳал этишда иштирок этиши, ходимга унинг ҳуқуқлари, бузилган ҳуқуқларини тиклаш тартиби ва усуллари тушунтириши, комиссияга мурожаат этиш билан боғлиқ ҳужжатларни расмийлаштиришга кўмаклашиши лозим.

Зарур ҳолларда касаба уюшмаси бошланғич ташкилоти амалий ёрдам сўраб, юқори турувчи касаба уюшмаси органига мурожаат этиши мумкин.

Касаба уюшмаси кўмитаси томонидан ваколат берилган, комиссия аъзоси ҳисобланмаган шахс низони кўриб чиқиш жараёнида ходим манфаатини кўзлаб иштирок этиши мумкин.

Шунингдек, касаба уюшмаси кўмитаси аъзолари меҳнат низосини кўриб чиқиш жараёнига гувоҳ ёки мутахассис сифатида жалб этилиши мумкин.

Низоларни ҳал этиш жараёнида ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида касаба уюшмаси:

комиссия фаолиятини йўлга қўйишда ташаббус кўрсатиб, доимий кўмаклашиб боради;

университетда комиссия фаолиятини тартибга солишга қаратилган Низом қабул қилиш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

университетда ходимларнинг бир нечта вакиллик органи фаолият юритган ҳолларда, ўз аъзолари номзодини комиссия таркибига тавсия этиб, меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши томонидан тасдиқланишига эришади;

иш берувчи билан низоларни ҳал этиш юзасидан бевосита музокаралар жараёнида ходимлар вакили сифатида иштирок этади;

касаба уюшмаси аъзосига комиссия ёки судга ариза киритиш, шунингдек, низони кўриб чиқиш билан боғлиқ бошқа материалларни тайёрлашда кўмаклашади;

комиссия фаолиятида ўз вакиллари – комиссия аъзолари орқали иштирок этади;

комиссия қарорларини ижро этишда кўмаклашади;

комиссия аъзолари ва ходимларнинг меҳнат қонунчилиги бўйича билимларини ошириш юзасидан ўқишлар ташкил этади;

жамоа шартномаларига комиссия аъзолари учун амалдаги қонунчиликда белгиланганига нисбатан қўшимча кафолатлар киритилишида тегишли чора-тадбирларни кўради.

IX. Яқуний қондалар

Комиссия ҳужжатлари университетнинг молия-хўжалик фаолиятига доир ҳужжатлар сингари қатъий ҳисобга қўйилиши ва сақланиши лозим.

Иш берувчи томонидан комиссиянинг фаолиятига ташкилий жиҳатдан кўмаклашиш, ҳужжат юритиш ва уларни сақлаш учун масъул шахс тайинланади.

Комиссия фаолиятини тугатиш тарафлар келишувига кўра жамоа шартномасига ўзгартириш киритиш йўли билан амалга оширилади.

Тошкент давлат шарқшунослик
университети меҳнат жамоасининг умумий
йиғилишида маъқулланган. Баённома

№ 3
“ 17 ” март 2021 йил

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ

ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ШАРҚШУНОСЛИК УНИВЕРСИТЕТИ

Университет маъмурияти ҳамда касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида жамоа
аъзоларининг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий муҳофазасини кучайтириш бўйича
2021-2023 йиллар учун тузилган

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Тошкент давлат шарқшунослик университети меҳнат жамоаси умумий йиғилиши
қарори асосида жамоа шартномасига қуйидаги вакиллар имзо чекдилар:

Иш берувчи:

Тошкент давлат шарқшунослик
университети ректори, фил.ф.н.,
доцент

Рихсиева Гулчехра Шовкатовна

“ ” 2021 йил

Ходимларнинг вакили:

Тошкент давлат
шарқшунослик
университети Касаба
уюшмаси қўмитаси раиси

Хусанов Чори Қодирбайич

“ ” 2021 йил

Жамоа шартномасига имзо чекиш вақтида қуйидагилар қолтир бўлишлар

Иш берувчи вакиллари

Ходимлар вакиллари

1. Мирзияттов Ш.М.
2. Омонов Қ.Ш.
3. Тоштурдиев С.Э.
4. Насирова Н.Ю.
5. Хасанов М.К.

1. Сайдалиева Н.З.
2. Хамидов Х.Х.
3. Сулаймонов Ж.
4. Мавлянова У.Х.
5. Ткачева Р.Р.