

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ТАЪЛИМ,
ФАН ВА ИННОВАЦИЯЛАР ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ШАРҚШУНОСЛИК
УНИВЕРСИТЕТИ

**Тошкент давлат шарқшунослик университети
маъмурияти ҳамда қасаба уюшмаси қўмитаси
ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган**

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Меҳнат жамоасининг умумий
йиғилишида маъқулланган
2023 йил «29» сентябрь
Баён № 3

**Тошкент давлат шарқшунослик университети маъмурияти
ҳамда касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида 2023-2025 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
Г.И.Рихиева

«29» сентябрь 2023 йил

Ходимларнинг вакили:

Касаба уюшмаси кўмитаси
раиси Ч.К.Хусанов

«29» сентябрь 2023 йил

Жамоа шартномасига имзо чекиш вақтида қуйидагилар ҳозир бўлдилар:

Иш берувчи вакиллари

1. Омонов Қ.Ш.

2. Насирова Н.Ю.

3. Хасанов М.К.

4. Суюнов С.

5. Қаландаров М.С.

Ходимлар вакиллари

1. Шабанов Ж.К.

2. Қодиров З.М.

3. Зайнутдинова Ш.

4. Хамидов Х.Х.

5. Битураев У.Б.

Ушбу жамоа шартномаси Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Тошкент
шаҳар бўлинмаси Кенгашида 2023 йил 30 сентябрь куни 24 сон билан рўйхатдан
ўтказилди.

Тошкент шаҳар бўлинмаси Кенгаши раиси

А.Рахмонов

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», «Касаба уюшмалари тўғрисида», «Ижтимоий шериклик тўғрисида», «Таълим тўғрисида»ги Қонунлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмаси Федерацияси ва Ўзбекистон Ўзбекистон Иш берувчилар Конфедерацияси ўртасида тузилган Бош жамоа келишув, Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши билан Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ўртасида тузилган Тармоқ жамоа келишуви ва бошқа ҳуқуқий ва меъёрий ҳужжатларга асосланиб иш берувчи ва ходимларнинг ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш масалаларидаги ҳамкорлиги тўғрисида тузилган.

2. Мазкур **Шартноманинг** тарафлари деб қуйидагилар ҳисобланади:

- Иш берувчи, **Университет ректори** тимсолида
- ходимлар **Касаба уюшмаси кўмитаси** тимсолида

3. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 2025 йил 31 декабргача амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, **Шартнома** тарафлар янги **Шартнома** тузгунча ёки амалдаги **Шартномани** ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

4. Мазкур **Шартнома Иш берувчига** ва **университетнинг** меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимларига, университет ҳузуридаги Конфуций номидаги Ўзбек-Хитой нодавлат, нотижорат ташкилоти ходимларига шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган ҳамда ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

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

- ходимнинг оила аъзоларига;
- ушбу ташкилотда узоқ йиллар самарали меҳнат қилиб, айти пайтда пенсияда бўлган шахсларга;
- мазкур университетда меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етказилиши оқибатида жабрланган собиқ ходимларга;
- меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга;
- университет ҳузуридаги Конфуций номидаги Ўзбек-Хитой нодавлат, нотижорат ташкилоти ходимларига;
- касаба уюшмасининг штатдаги ходимларига;
- фуқаролик – ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;
- касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида фақатгина касаба уюшмаси аъзоларига.

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

7. Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукукий ҳужжатлар мазмунига қилинган ҳаволаларнинг барчасида уларнинг мазкур шартномани тузиш чоғидаги таҳрири назарда тутилган.

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

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

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

11. Иш берувчи ходимларни қайси тармоқ касаба уюшмасига аъзо бўлишига ёки қайси туман касаба уюшмаси бўлинмаси хизматига ўтишини белгиламайди. Мазкур ҳолат Касаба уюшмаси картасига мувофиқ меҳнат жамоасида муҳокама қилиниб, Олий таълим, фан ва инновациялар тизимидаги барча ташкилотлар таълим ва фан ходимлари касаба уюшма туман (шаҳар) бўлинмаси хизматига олинади (КУ устави, 28 банд).

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

II. УНИВЕРСИТЕТНИНГ ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТИ

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

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

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

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

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

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

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

е) шартномани тузишга, унинг бажарилиши устидан назоратни йўлга қўйишга, шунингдек Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, бошқа қонунларида,

университетнинг таъсис ҳужжатларида, жамоа келишувларида ҳамда мазкур **шартномада** назарда тутилган бошқа масалаларга оид маълумотларни **касаба уюшмаси қўмитасига** тақдим этиб бориш;

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

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

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

й) барча бўғин касаба уюшмаси вакиллари **Устав** вазифаларини бажариш учун иш жойларига монеликсиз қўйиш мажбуриятларини ўз зиммасига олади;

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

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

15. Касаба уюшмаси қўмитаси

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

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

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

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

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

ж) мамлакатни модернизациялаш ва янгилаш, демократик ҳукуқий давлат ва фуқаролик жамиятини қуриш борасидаги устувор дастурлар ижросида университетнинг иштирокини мониторинг қилиш ишларида иштирок этиш;

з) **Иш берувчи** томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунларга ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини олиб бориш ҳамда меҳнат жамоаси олдида ҳисобот бериб бориш;

е) иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги иш берувчининг тақдимномасини ўз вақтида кўриб чиқиш;

к) иш берувчининг меҳнат шароитларининг ўзгариши, шунингдек ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотини кўриб чиқиш ва иш берувчига ушбу чораларнинг оқибатларини юмшатиш бўйича таклифлар киритиш;

л) ходимларни ўз устида ишлашлари, педагогик маҳорат ва интеллектуал салоҳиятни ошириш, таълим сифатини ривожлантиришга қаратилган тадбирларга қўмаклашиш ҳамда бу ишларда ходимларга халақит берувчи омиллар юзасидан иш

берувчи билан доимий музокаралар олиб бориш мажбуриятларини ўз зиммасига олади.

16.Ходимлар:

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

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

в) меҳнат унумдорлигини ўсишига, ресурслар иқтисод қилинишига қўмаклашиш, ўз ҳамкасбларининг илғор тажрибасидан фойдаланиш;

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

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

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

18. 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.

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

20. Қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд **Ташкилот** уставида белгиланган ҳолларда ва тартибда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасига асосан қуйидагилар натижасида юзага келади (ЎзР МКнинг 26-моддаси):

лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш (Танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби Вазирлар Маҳкамасининг тегишли қарори билан тасдиқланган низом асосида белгиланади);

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

ота-онанинг ҳар иккисининг ёки ота-онадан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсининг) розилиги;

иш берувчининг зиммасига меҳнат шартномасини тузиш мажбуриятини юклатиш тўғрисидаги суд қарорини қабул қилиш;

шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш.

21. Ишга қабул қилинган шахслар **Касаба уюшмаси қўмитаси**да таништирув суҳбатидан ўтказилади ҳамда уларга касаба уюшмаси ҳақида маълумот берилади. Агар ходим касаба уюшмасига аъзо бўлишни хоҳласа, аъзоликка кириш тўғрисида ёзма ариза олинади.

22. Университетда ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синов Меҳнат кодексининг 129-моддасида номлари келтирилган ходимлар тоифаларидан ташқари яна қуйидаги шахслар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

келтирилгандан ташқари қуйидагилар учун ҳам белгиланмайди:

Таълим жараёнида юқори натижа кўрсатган педагоглар;

Талабалари халқаро олимпиадада 1,2,3- ўринларни олган педагоглар;

Давлат мукофоти совриндорлари.

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

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

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

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

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

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

Университетга соатбай ҳақ тўланиши шартлари асосида ўқитувчилик ишига кираётган шахслар танловсиз, олий таълим ташкилоти раҳбарининг буйруғи билан ишга қабул қилинади.

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

25. Иш берувчи тизимдаги ўзгаришлар ва таълим сифатини оширишга қаратилган чора-тадбирлардан келиб чиқиб педагоглар ва ходимларнинг малакасини оширишни ташкил қилади. Агар маълум бир йўналишда ўқитувчиларда сертификатга эга бўлиш талаби юзага келса, ушбу сертификат олиш учун дастлаб ўқув ташкил қилинади. Аммо ушбу сертификатнинг йўқлиги ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлмайди.

26. Тарафлар сертификат талаб қилишдан олдин малака ошириш - ходимнинг ундаги мавжуд касб ва мутахассислик бўйича ишларни бажаришга тайёрлигини

тавсифловчи, ходимнинг касбий билимлари, малакалари ва кўникмалари даражасини такомиллаштириш эканлиги (МК.367-модда), ходимнинг малакаси эса унинг муайян касбий фаолият турини бажаришга тайёрлигини тавсифлайдиган касбий билимлари, малакалари, кўникмалари, лаёқати ва иш тажрибасининг даражаси (МК.369-модда) эканлигини инобатга олишлари лозим.

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

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

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

Агар ходимни ишга қабул қилиш ва у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи юқори ташкилот ваколатида бўлса, у билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишидан олдин, ОТМнинг касаба уюшмаси кўмитаси ёки низоли ҳолат юзага келса тегишли касаба уюшмаси туман (шаҳар) бўлинмаси розилиги олинади. Чунки ходим ва шахс сифатида унга фақат бирга ишлаган меҳнат жамоаси ҳамда ходим ишлаган ташкилотдаги касаба уюшмаси кўмитаси баҳо бериши мақсадга мувофиқ.

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

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

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

31. Университетдаги капитал таъмир, карантин эълон қилиниши (турли юқумли касалликларнинг юқиш ҳавфи ошиши), Аномал совуқ, Аномал иссиқ, ходимга ишлаши учун шароит йўқлиги ёки бошқа объектив сабабларга кўра ходимнинг

айбисиз ишнинг вақтинча тўхтатилиши **БЕКОР ТУРИБ ҚОЛИШ** деб ҳисобланади. Бу ҳолатда ходимларга **мажбурий тарзда иш ҳақи сақланмаган таътил** берилишига йўл қўйилмайди.

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

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

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

- ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;
- бетоб ёки ногиронлиги бўлган оила аъзосини парваришlash зарурияти (сурункали касалликлари кучайган даврда);
- 3 ёшгача фарзанди бор аёллар;

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

Бундай ўтказишнинг муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

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

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

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

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

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

38. Муассасаларни ободонлаштириш, тозалаш, қурилиш ва таъмирлаш зарурияти туғилиб, ишчи кучи етишмаётган ҳолатда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари

жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги 799 - сонли қарорига мувофиқ, таълим муассасаси раҳбарлари - Буюртмачи иш берувчилар сифатида ҳар ойнинг 15-санасига қадар келгуси ҳисобот ойи учун туман (шаҳар) АБЖКМга жамоат ишларини ташкил қилиш бўйича буюртма беради. АБЖКМ зарурат бўлганда, ишсизлик ёки ишчи кучига бўлган талаб ошган ҳудудларда фуқароларни тезкор тартибда жамоат ишларига жалб этиш бўйича қўшимча буюртмаларни шакллантириши ва тасдиқлаши мумкин.

39. Тарафлар:

- штатлар жадвалида мавжуд бўлган ва бўш қолган лавозимни вақант иш ўринлари деб эътироф этадилар;
- педагогларга тақсимлангандан кейин ортиб қолган дарс соатларини (иш хажми) вақант иш ўрни эмаслигини тан оладилар.

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

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

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

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

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

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга;
- I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга;
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга;
- иши юқори даражадаги руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (МК.184-модда);
- уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (МК.397-модда).

42. Меҳнат кодексининг 191 - моддасига мувофиқ, таълим муассасаларида иш вақти режимига ички меъёрий ҳужжатларда аниқлик киритилади. Педагогларнинг дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақтлари дарс соатлари оралиғидаги танаффусларда, тушлик пайтини дарс жадвалидан келиб чиққан ҳолда катта танаффус пайтида 40 дақиқа қилиб белгилаш мумкин.

Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтасида умумий дам олиш куни якшанбадир. Беш кунлик иш ҳафтасидаги иккинчи дам олиш кунини шанба қилиб белгилаш мақсадга мувофиқ (МК.207-модда).

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

расмийлаштирилиши лозим.

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

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

ҳомийлигида шундай боласи бор аёлга;

оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган ходимга;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

51. Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган тармоқ келишуви ҳамда **таътиллари**

жадвалига мувофиқ Университет (институт) ходимларига асосий ва кўшимча таътил берилади (1--илова).

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

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

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

53. Педагогик фаолиятини илмий иш билан бирга муваффақиятли олиб боровчи ходимлар учун ўз диссертацияларини, шунингдек, дарсликлар ва ўқув, ўқув-услубий қўлланмалар, қонун ҳужжатлари лойиҳалари, қонунга шарҳларни тугаллашлари учун муаллифларга шарт-шароитлар яратиш мақсадида асосий иш жойлардаги ўртача ойлик иш ҳақлари ва лавозимлари сақланган ҳолда ижодий таътиллار бериш назарда тутилади. Бундай таътиллار муддати ва бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори асосида амалга оширилади.

54. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган ижтимоий таътиллار бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 5 кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 5 кун;
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 3 кун;
- д) фарзанди 1-синфга борганда – 1 кун;
- е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 1 кун;
- ж) коронавирус инфекциясидан эмланган куни – 1 кун;
- з) республикаимизнинг тарихий обидалари, ёдгорликлари, қадамжоларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда – 5 кун.

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

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

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

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилни узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин (МК.241-модда). Аммо бу ҳолатларда ҳам ходимларга мажбурий ариза ёздиришга йўл қўйилмайди.

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

57. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 229-моддасида назарда тутилган ходимлар тоифаларига қўшимча равишда ходимлар қуйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга (педагог ходимлар бундан мустасно):

а) ходимнинг санаторий ёки дам олиш уйига пули тўланган йўлланмаси мавжуд бўлса;

б) яқин қариндошлари вафот этган тақдирда;

в) ходимнинг ўзи ёки унинг фарзандларининг тўй маросимлари пайтида;

г) турар жойни таъмирлаш билан боғлиқ ҳолда;

д) янги турар жойга кўчиб ўтиш муносабати билан;

е) Ҳаж ёки Умра сафари муносабати билан.

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

59. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ҳар йилги «Расмий саналарни нишонлаш даврида қўшимча ишланмайдиган кунларни белгилаш ва дам олиш кунларини кўчириш тўғрисида»ги Фармонларига 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.

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

а) пандемия билан боғлиқ карантин чекловлари амал қилаётган даврда;

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

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

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

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ.

КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

61. 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.

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

биринчи ярим ой учун - жорий ойнинг ўн саккизинчи санасигача;

иккинчи ярим ой учун - кейинги ойнинг бешинчи санасигача;

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

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

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

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

65..Ходимларни мукофотлаш “Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш” Тартиби (**7-илова**)га асосан амалга оширилади.

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

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

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

- ходимларга бир неча 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 ортиқ бўлиши мумкин эмас (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)

;

- ходимларга йиллик меҳнат таътилига чиқиш олдидан соғликларини тиклашлари

учун моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин;

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

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

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

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

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

г) Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 10 фоизи миқдорида суткалик харажатлар.

68. Тизимдаги ташкилотларда ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устамалар, рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади (МК. 438-модда).

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

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

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

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

73. “Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш” Тартибига мувофиқ университетнинг профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимлари бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан моддий рағбатлантирилади.

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

75. 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 илмий даражага эга бўлган педагог ходимларга қўшимча ҳақ тўланади.

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

77. Университетда ходимларга қиш мавсумига тайёргарлик кўришлари учун ижтимоий қўллаб - қувватлаш мақсадида, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотиб олиш учун моддий ёрдам тўланиши мумкин.

78. Университет томонидан ташкил қилинаётган тадбирлар, танловлар ва бошқа байрам тадбирларида иштирок этган профессор-ўқитувчилар, ишчи-ходимлар ва талабаларнинг кунлик овқатланиш ва бошқа харажатлари университетнинг бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан таъминланади.

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

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

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

81. 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.

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

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

Шунингдек жамоада номоддий рағбатлантириш усуллари жорий этилади.

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

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

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

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

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

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

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

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

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

88. Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати **2-иловада** келтирилган.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

Иш берувчининг мажбуриятлари:

89. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (шартнома муддатида, ҳар йили) 2023 йилга 35 млн.сўм маблағни Университет бюджетидан ажратади, шундан:

- махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун 25 млн. сўм;

- гигиена воситалари(дизенфекция ва тозалаш воситалари, дори-дармонлар)учун 15 млн.сўм.Ушбу воситалар билан ходимлар **4,5-иловаларга** мувофиқ бепул таъминланади.

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

90. Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузади (меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади **(3-илова)**.

91. Ходимларни чиқимдор бўлмаган ҳолда дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил этиши шарт (МК.360-модда). **(4-илова)**

92. Меҳнат шароитларининг зарарли ва хавфлилиги юзасидан иш ўринларини аттестациядан ўтказди (МК.361-модда) ва ходимларни иш жараёнидаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади.

93. Ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича йўл-йўриқдан ўтказиши ва ўқитиши, малакаси оширилиши ва билимлари текширилишини ташкил этади (МК.362 -модда). **(5-илова)**.

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

95. 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.

96. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

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

- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик назоратини ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар ўтказди ва ғолибларни юқори касаба уюшмаси органларига тавсия этади;
- университет ва унинг таркибий тузилмасида уч босқичли меҳнат муҳофазаси ҳолати устидан маъмурий-жамоатчилик назорати олиб борилишини таъминлайди;
- университетда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди.

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

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

- Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларидан бўлган ходимларга, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга тўлмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат

оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобил АЭСдаги ҳалокат натижасида радиоактив ифлосланган зонадан эвакуация қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар), қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда рақни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, шунингдек меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

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

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

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

99. Иш берувчи ходимларни йилида камида бир марта эпидемия хавфи мавжуд бўлган касалликлардан **Университет** ҳисобидан эмлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади. (бу каби эмлаш тиббий сабабларга кўра мумкин бўлмаган ходимлар бундан мустасно).

100. Ходим сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини икки бараваридан кам бўлмаган миқдорда моддий ёрдам кўрсатиши мажбуриятини **Иш берувчи** ўз зиммасига олади. (ички молиявий имкониятдан келиб чиққан ҳолда).

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

102. Ходимнинг яқин қариндоши (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзанди) вафот этганда Иш берувчи унга Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 8 (саккиз) баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади ёки шу сумма доирасида дафн маросими хизматларини кўрсатувчи фирма билан тузилган шартнома асосида пул ўтказиш йўли билан ёки корпоратив карта орқали тўлаб беради

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** ҳисобидан топширилишини;

- ходимлар фарзандларининг болалар соғломлаштириш оромгоҳларида дам олишларини таъминлайдилар.

103. Ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини (ота-она, турмуш ўртоғи ва фарзандлари) соғломлаштириш ҳамда дам олиши учун йўлланмалар уларнинг иш жойидаги бошланғич касоба уюшмаси кўмиталари берадиган буюртма асосида, улар

томонидан тўланган касба уюшмалари аъзолик бадалларидан тушган маблағлар ва ижтимоий суғурта тўловларидан ажратмаларнинг соғломлаштиришга йўналтирилган миқдорига мувофиқ равишда ажратилади.

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

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

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

106. Таълим муассасаларида меҳнат шартномаси бўйича ишидан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида назарда тутилганига қўшимча равишда яна қуйидагилар кафолатланади:

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

- иш ҳафтасини яна бир соатга қисқартириш;

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

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

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

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

107. Давлат аттестациясидан ўтиш учун худди шундай миқдорда йўлқира ҳақи тўланади.

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

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

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

тавсиялари асосида жиҳозлаб, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, Мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стендлар ва техник воситалар билан таъминлаш;

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

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

- ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ўртасида 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;

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

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

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

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

109. 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 гимнастikasi” ва “спорт дақиқалари”ни жорий этиш;

- соғлом турмуш тарзи ва оммавий спортни ривожлантириш мақсадида меҳнат жамоаларида фаолият юритаётган ходимга “Спорт тарғиботчиси” кўшимча 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 машғулотлари (югуриш, стритбол, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, стол тенниси, сузиш ва бошқалар) билан шуғулланишини ташкил қилиш.

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

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

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

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

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

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

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

116. Иш берувчининг мажбуриятлари:

- иш ўрни қисқартирилаётган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитишни таъминlash;
- аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб бериш;
- қарамоғидаги 2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани парваришlash таътилида бўлган ота-онадан бирига (васийга) ҳар ойда молиявий имкониятдан келиб чиқиб моддий ёрдам кўрсатиб бориш;
- саккиз (10-12) ёшгача фарзандлари бўлган ота-онасидан бири (васийси)нинг илтимосига кўра, ойда уч кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган ёки қисман тўланадиган дам олиш кунни бериш;
- “2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси”ни амалга оширишга кўмаклашиш.

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 таъминlash мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

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

ХIII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

- ёшларга оид давлат сиёсатини амалга оширишга қаратилган қўшимча чора-тадбирлар Дастури ижросини таъминлашда фаол иштирок этиш;
- ёш мутахассислар кенгашини тузиш, ёш ишчилар ва мутахассислар ўртасида касб маҳорати бўйича танловлар ўтказиш;
- ёшларни билим салоҳиятини ошириш мақсадида, уларнинг замонавий билимлар, хорижий тил, компьютер саводхонлигини мукамал эгаллашларига ўқувлар ўтказиш орқали кўмаклашиш, улардан кадрлар захирасини шакллантириш;
- **Университетнинг** маблағлари ҳисобидан ёш мутахассислар, кам таъминланган ходимлар тоифасига кировчиларнинг уй ижара тўловларини тўлаб бериш;
- меҳнат жараёнида юқори кўрсаткичларга эришадиган, касба уюшмаларида фаол ва шижоатли ёшларни рағбатлантириш;
- ёш ходимларни маданий-маърифий тадбирлар, касб маҳорати бўйича танловларда фаол иштирок этишини таъминлаш.

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

121. **Иш берувчининг** мажбуриятлари:

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

б) олий ва профессионал таълим муассасаларини тугатиб, **университетда** биринчи йил (икки, уч йилгача) меҳнат қилаётган ёш мутахассисларга Ўзбекистон

Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаган миқдорда қўшимча ҳақ тўлаш;

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

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

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

122. Касаба уюшмаси қўмитасининг мажбуриятлари:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

124. Меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида таҳсил олиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга иш жойи

бўйича ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув таътили, қисқартирилган иш ҳафтаси ҳамда жамоа шартномасида белгиланган ўзга кафолатлар берилади (МК. 383-модда).

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

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

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

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

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

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

131. Талабаларни талабалар сафидан четлаштиришда таълим муассасаси касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилиги олинади.

132. Олий таълим муассасаси раҳбарлари талаба(ўқувчи)ларни ётоқхона билан тўлиқ таъминлаш чораларини кўрадилар. Талаба(ўқувчи)лар ётоқхонасига юқорида ижтимоий ҳимояга муҳтож тоифадаги талабалар биринчи бўлиб жойлаштирилади.

133. Таълим муассасалари томонидан талабалар ва ўқувчилар учун бўлажак касбидан келиб чиқиб меҳнатга оид муносабатлар ҳақида ҳукуқий саводхонлиги оширилади.

XIV. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

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

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

тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

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

XV. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК. КАСАБА УЮШМАСИ ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

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

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

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

- ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадаллари туман 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 Университет касаба уюшмаси қўмитаси ҳисоб рақамига ўтказилишини;
- аъзолик бадаллари бир ой муддатдан ортиқ вақт мобайнида ўтказилмаган тақдирда айбдор мансабдор шахсга нисбатан интизомий чора кўрилиши кафолатлайди.

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

141. **Иш берувчи:**

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

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

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

г) касаба уюшмаси ташкилоти ишида фаол иштирок этиб келаётган Касаба уюшмаси кўмитаси, кўмитанинг комиссиялари аъзоларини молиявий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда рағбатлантириб бориш;

д) университет миқёсида маданий-маърифий, оммавий спорт, мамлакатимизда нишонланадиган миллий ва умумхалқ байрамлари (14 январь – Ватан ҳимоячилари куни, 8 март – Халқаро хотин-қизлар куни, 21 март – Наврўз умумхалқ байрами, 9 май – Хотира ва қадрлаш куни, 1 июнь – Халқаро болаларни ҳимоя қилиш куни, Рамазон ва Қурбон хайити, 1 сентябр – Мустақиллик куни, 1 октябрь – Ўқитувчи ва мураббийлар куни, 8 декабрь – Конституция куни, Янги йил байрами) тадбирларини ўтказиш ва байрамлар арафасида профессор-ўқитувчи, ишчи-ходимлар ҳамда уларнинг фарзандларига совғалар сотиб олиш билан боғлиқ харажатлар учун университетнинг бюджетдан ташқари маблағлари ҳисобидан касаба уюшмаси ҳисобрақамига белгиланган мақсадлар учун маблағлар ўтказиш мажбуриятини олади. (*Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддаси*).

142. Касаба уюшмаси кўмитаси:

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

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

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

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XVI. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

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

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

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

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

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

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

151. Жамоа шартномасининг матни ва иловалари билан ходимлар **Университетнинг ходимлар бўлимида ҳамда Касаба уюшмаси қўмитасида** танишишлари мумкин.

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

XVII. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ МАЖБУРИЯТЛАРИНИНГ БУЗИЛИШИ ЁКИ УЛАРНИ БАЖАРМАСЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

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

154. 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 таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим ва фан ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган тармоқ келишувига мувофиқ университет ходимларига бериладиган асосий ва қўшимча таътил кунлари.
2. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг рўйхати.
3. Университет ректорати ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.
4. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касб ва лавозимлар рўйхати.
5. Махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар рўйхати.
6. Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги Низом.
7. “Тошкент давлат шарқшунослик университети раҳбар кадрлари ва ходимлари ҳамда профессор-ўқитувчилари фаолиятига баҳо бериш, улар фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш (баҳолаш мезони - KPI)” тартиби
8. “Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш” тартиби
9. Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан тавсиялар.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг
 _____ йил “_____” _____даги
 _____-сонли баённомаси билан маъқулланган
 жамоа шартномасига **1-ИЛОВА**

**Университет профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимларига бериладиган
асосий ва қўшимча таътил кунлари муддатлари**

№	Лавозими	Меҳнат таътили бериладиган кун	Қўшимча меҳнат таътили бериладиган кун	
1.	Ректор	21	9	30
2.	Проректор	21	9	30
3.	Ректор маслаҳатчиси	21	9	30
4.	Илмий кенгашнинг илмий котиби	21	9	30
5.	Университет кенгаши котиби	21	9	30
6.	Бош муҳандис	21	9	30
7.	Катта юристконсулт	21	9	30
8.	Бош энергетик	21	9	30
9.	Психолог	21	9	30
10.	Ректор ёрдамчиси	21	9	30
11.	Котиб-иш юритувчи	21	3	24
12.	Декан	21	9	30
13.	Декан муовини	21	9	30
14.	Профессор-ўқитувчилар	48	0	48
15.	Бўлим бошлиғи	21	9	30
16.	Бош бухгалтер	21	9	30
17.	Бош аудитор	21	9	30
18.	Матбуот хизмати бошлиғи	21	9	30
19.	Матбуот котиби	21	9	30
20.	Тарбиячи-педагог	21	9	30
21.	Услугачи	21	9	30
22.	Бош мутахассис	21	9	30
23.	Инспектор	21	3	24
24.	Маркетолог	21	9	30
25.	АРМ директор	21	9	30
26.	Бош кутубхоначи	21	9	30
27.	Бўлим мудири	21	9	30
28.	Етакчи мутахасис	21	9	30
29.	Кутубхоначи	21	3	24
30.	Библиограф	21	3	24
31.	РТТ маркази бошлиғи	21	9	30
32.	Тармоқ администратори	21	9	30
33.	Веб-дизайнер	21	9	30
34.	Муҳандис-дастурчи	21	3	24
35.	Компьютер зали мудири	21	9	30
36.	Тьютор	21	9	30
37.	Бош бухгалтер ўринбосари	21	9	30
38.	Бухгалтер	21	9	30

39.	Харид бўйича бош мутахассис	21	9	30
40.	Иқтисодчи	21	9	30
41.	Мухаррир	21	9	30
42.	Мусахҳих	21	9	30
43.	Техник мухаррир	21	9	30
44.	Муковачи	21	3	24
45.	Девонхона мудири	21	9	30
46.	Архив мудири	21	9	30
47.	Архивариус	21	3	24
48.	Курьер	21	3	24
49.	Курс бошлиғи	21	9	30
50.	Марказ директори	21	9	30
51.	Кабинет мудири	21	9	30
52.	Меҳнат муҳофазаси бўйича муҳандис	21	9	30
53.	Ёнғин ҳавфсизлиги бўйича инструктор	21	9	30
54.	Бино коменданти	21	9	30
55.	Талабалар турар жойи мудири	21	9	30
56.	Муҳандис	21	9	30
57.	Омборчи	21	3	24
58.	Ёрдамчи ишчи	21	3	24
59.	Слесарь-сантехник	21	3	24
60.	Электромонтёр	21	3	24
61.	Дурадгор	21	3	24
62.	Фаррош	21	3	24
63.	Талабалар турар жойини тозаловчи фаррош	21	3	24
64.	Лифтчи	21	3	24
65.	Қоровул	21	3	24
66.	Кўча супурувчи	21	3	24
67.	Юкловчи	21	3	24
68.	Ҳайдовчи	21	3	24
69.	Алоқачи (алоқа электр монтери)	21	3	24
70.	Хўжалик бекаси	21	3	24
71.	Ўт ёқувчи (оператор)	21	3	24

**Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида
шартнома тузиладиган ходимларнинг рўйхати**

1. Проректорлар
2. Факультет деканлари
3. Кафедра мудирлари
4. Бўлим бошлиқлари
5. Катта юрисконсулт
6. Омбор мудири
7. Комендант
8. Талабалар турар жойи бошлиғи
9. Архив мудири
10. Диплом тарқатувчи
11. Кутубхоначи
12. Кастелянша
13. Товаршунос
14. Хазиначи
15. Ҳайдовчи
16. Илмий тадқиқот лойиҳалари раҳбари

**Тошкент давлат шарқшунослик университети ректорати ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича 2023 йил учун тузилган
Б И Т И М И**

(минг сўмда)

№	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (ҳар йили)	Тадбирининг бажарилишига маъсул шахс
1	2	3	4	5
1.	Махсус иш шароитида меҳнат қилаётган ишчи-ҳодимларни махсус кийим-бош, оёқ кийим, бошқа хил индивидуал ҳимоя воситалари билан таъминлаш.	2 500,0	I-II чорак	Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор, касаба уюшма қўмитаси раиси
2.	Шошилиш тиббий ёрдам кўрсатиш учун махсус аптекалар харид қилиш.	4 000,0	II чорак	Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор,
3.	Байрам кунлари олдида университет раҳбар ходимларидан навбатчилиқни ташкил этишни назоратга олиш.	-	Доимий	Ёшлар масалалари, маънавий-маърифий ишлар бўйича биринчи проректор ва Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор
4.	Ёнгин хавфсизлиги бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, ўт ўчириш қурilmаларини сотиб олиш	3 000,0	Доимий	Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор, Меҳнатни муҳофаза қилиш бўлими бошлиғи
5.	Университет жамоасига хизмат кўрсатувчи ошхоналар ва буфетларнинг ишларини намунали ташкил қилиниши, таомлар сифати ва нархларини доимий назоратини таъминлаш	-	Доимий	Касаба уюшма қўмитаси раиси
6.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича кўргазмали материаллар сотиб олиш	5 000,0	Доимий	Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор, Бош бухгалтер ва режа-молия бўлими бошлиғи
7.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича педагог-ҳодим, ишчи-ҳодим ва талабалар билан тушунтириш ишларини олиб бориш ва махсус йўриқномалар билан таништириш ҳамда	-	доимий	Меҳнат муҳофаза қилиш бўлими бошлиғи
8.	Университетнинг барча ўқув бинолари, талабалар турар жойларининг иссиқлик берувчи тизимларини юқори босим билан ювиб тозалаш.	30 000,0	III чорак	Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор
ЖАМИ		44 500,0	X	X

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг
 _____ йил “_____” _____даги
 _____-сонли баённомаси билан маъқулланган
 жамоа шартномасига **4-ИЛОВА**

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

№	Касб, лавозимлар номи	Тиббий кўрикдан ўтказилиш муддати
1	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.	Ҳамширалари	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
 _____ йил “_____” _____даги
 _____-сонли баённомаси билан маъқулланган
 жамоа шартномасига **5-ИЛОВА**

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

T/p	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларининг турлари	Ой ҳисобида кийилиш муддати
1.	Сантехник	Махсус кийим, қўлқоп, куртка, пойафзал, каска	12 ойда
2.	Слесарь-сантехник		
3.	Электрик		
4.	Бўёқчи		
5.	Дурадгор		
6.	Пайвандчи		
7.	Омборчи		
8.	Катта товаршунос	Махсус кийим, қўлқоп, каска	
9.	Кутубхоначи	Махсус кийим, қўлқоп	
10.	Ҳамшира	Махсус кийим, қўлқоп	
11.	Фукаро муҳофазаси ва фавқулодда вазиятлар бўйича муҳандис	Махсус кийим, қўлқоп, куртка, пойафзал, каска	
12.	Дурадгор		
13.	Қоровул		
14.	Фаррош		
15.	Ҳовли супурувчи		
16.	Юкловчи	Махсус кийим, қўлқоп, куртка, пойафзал, каска	
17.	Боғбон	Махсус кийим, қўлқоп, куртка, пойафзал	

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. Ходимга моддий ёрдам кўрсатишда моддий ёрдам миқдори ходимнинг университетдаги иш стажидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

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

6. Бунда, мазкур тўловлар миқдори университетнинг молиявий имкониятидан келиб чиқиб университет ректорининг буйруғи билан тартибга солинади.

II. Моддий ёрдам миқдори ва уни кўрсатиш асослари

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

7.1. 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:

№	Ходимнинг университетдаги иш стажи	Моддий ёрдам миқдори
1	5 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1 баробаридан 3 баробаригача

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

7.2. 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:

Бунда, мархум ходимнинг пластик картасига ёки бўлим бошлиғи, кафедра мудирининг билдиргиси асосида I даражали яқин қариндошининг илтимосига кўра унинг пластик картасига тўлаб берилиши мумкин;

№	Ходимнинг университетдаги иш стаж	Моддий ёрдам миқдори
1	5 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1 баробаридан 3 баробаригача
2	5 йилдан 10 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 3 баробаридан 5 баробаригача
3	10 йил ва ундан ортиқ	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 5 баробаридан 10 баробаригача

7.3 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:

№	Ходимнинг университетдаги иш стаж	Моддий ёрдам миқдори
1	5 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 1 баробаридан 3 баробаригача
2	5 йилдан 10 йилгача	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 3 баробаридан 5 баробаригача

3	10 йил ва ундан ортиқ	Республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 5 баробаридан 8 баробаригача
---	-----------------------	--

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

8. 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

9. 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 Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор, 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.

10. 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. Якуний қоидалар

11. Ушбу Низомда белгиланган моддий ёрдам кўрсатиш ҳолатининг назорати Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор ҳамда бош ҳисобчи зиммасига юклатилади.

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

**Тошкент давлат шарқшунослик университети раҳбар кадрлари ва
ходимлари ҳамда профессор-ўқитувчилари фаолиятига баҳо бериш, улар
фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш (баҳолаш мезони - КРІ)
ТАРТИБИ**

Мазкур тартиб Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги ПФ-5847-сонли “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги Фармони, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июндаги ПҚ-3775-сонли “Олий таълим муассасаларида таълим сифатини ошириш ва уларнинг мамлакатда амалга оширилаётган кенг қамровли ислохотларда фаол иштирокини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ҳамда 2019 йил 24 декабрдаги ПҚ-61-сонли “Давлат олий таълим муассасаларига молиявий мустақиллик бериш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорлари асосида ишлаб чиқилган.

1-БОБ. Умумий қоидалар

1. Ушбу Тартиб Тошкент давлат шарқшунослик университети (кейинги ўринларда – университет) бошқарув, хизмат кўрсатувчи, ўқув-ёрдамчи ходимлар ва профессор-ўқитувчилар фаолиятига баҳо бериш, улар фаолиятининг самарадорлигини аниқлаш ва баҳолаш тартибини белгилайди.

2. Тартиб университетда фаолият юритаётган ходимларнинг (проректорлар, бўлим бошлиқлари, факультет деканлари, кафедра мудирлари, профессор-ўқитувчилар ва бошқа ходимлар) йил давомидаги фаолиятига нисбатан қўлланилади.

3. Мазкур Тартибга мувофиқ юқори кўрсаткичга эга бўлган ходимлар моддий рағбатлантириш жамғармаси маблағлари ҳисобидан рағбатлантирилиши, аксинча, ходимларнинг фаолият самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари паст бўлганда эса университет ходим билан тузилган ўзаро шартномани бекор қилиш масаласи кўриб чиқирилиши мумкин.

4. Университет ходимлари фаолият самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари (КРІ) аниқ, ўлчанадиган, муайян натижага эришишга қаратилган ҳамда вақт билан чекланган бўлиши лозим.

5. Университет ходимларининг фаолият самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари ҳар 6 ойда баҳоланади.

6. Университет ходимларининг фаолият самарадорлигининг асосий кўрсаткичларини аниқлаш тегишинча мазкур Тартибнинг 1 ва 4-иловасига мувофиқ амалга оширилади.

7. Баҳолаш қуйидаги даврларда ўтказилмайди:
меҳнат қонунчилигига мувофиқ берилган таътиллار даврида;
ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даврида;
хизмат зарурияти юзасидан муайян вазифаларни бажариш учун ходим ишдан озод этилганда.

8. Баҳолаш билан боғлиқ маълумотлар баҳолаш тугаган кундан бошлаб уч йил давомида университетнинг Ходимлар бўлимида ходимларнинг шахсий йиғма жилдида сақланади.

9. Ушбу Тартибда қуйидаги тушунчалар қўлланилади:
фаолият самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари (KPI) –ходимнинг фаолияти самарадорлигини миқдор ва сифат кўрсаткичларига кўра аниқлаш учун ишлатиладиган баҳолаш мезони;

баҳоланувчи ходим - университет профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимлар таркибига кирувчи шахс;

бевосита раҳбар - баҳоланадиган профессор-ўқитувчи ва бошқа ходимлари бевосита бўйсунадиган таркибий бўлинма раҳбари (кафедра мудири, бўлим бошлиғи, бошқарма бошлиғи, факультет декани ва бошқалар);

юқори турувчи раҳбар - баҳоланадиган ходимнинг бевосита раҳбари тўғридан-тўғри бўйсунадиган мансабдор шахс (университет ректори, проректорлар).

2-боб. Фаолият самарадорлигининг асосий кўрсаткичларини (KPI) аниқлаш

10. Ходимлар фаолияти самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари тизимига қуйидагилар киради:

стратегик дастурий ҳужжатларни амалга ошириш кўрсаткичлари (стратегия, концепция, дастур, индивидуал иш режалари ва бошқалар);

ижро ва меҳнат интизомини таъминлаш;

университет одоб-ахлоқ кодекси ва ички тартиб-қоидаларига риоя қилиш;

меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларни ўз вақтида ва сифатли бажарганлиги;

ходимнинг функционал вазифаларни бажаришдаги ташаббускорлиги.

11. Ходимлар қуйидаги икки гуруҳга бўлинади:

а) 1-гуруҳ ходимлар – мазкур банднинг “б” кичик бандида кўрсатилмаган **фаолият** самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари (KPI) **баҳоланадиган ходимлар**;

б) 2-гуруҳ ходимлар – фаолият самарадорлиги баҳоланмайдиган мазкур Тартибнинг 5-илоvasида кўрсатилган ходимлар.

12. Ходимнинг **фаолият** самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари (KPI) унинг эгаллаган лавозими ва фаолияти доирасида амалга ошириш лозим бўлган мажбурият ҳамда вазифаларига ишлаб чиқилган алоҳида индикатор асосида аниқланади.

13. **Иш** самарадорлигининг асосий кўрсаткичлари баҳоланувчи

томонидан тақдим этилган маълумотлар, ҳисоботлар, раҳбар тақдимномаси, университетнинг электрон тизимидаги маълумотлар асосида “Университет ходимлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш (KPI) бўйича комиссияси” (кейинги ўринларда “Комиссия” деб юритилади) томонидан белгиланади.

3-боб. Самарадорликка эришишнинг асосий кўрсаткичларини баҳолаш

14. Самарадорлик кўрсаткичлари ҳар бир ходимнинг эгаллаган лавозими ва фаолияти доирасида амалга ошириш лозим бўлган мажбуриятлари асосида ишлаб чиқилган, яъни раҳбар ходимлар, ходимлар, профессор-ўқитувчилар, кафедра мудирлари, факультет деканлари фаолиятига доир самарадорлик кўрсаткичлари алоҳида индикаторлар асосида баҳоланади.

15. Маъмурият ходимлари (ректор ва проректорлар) – университет тузилмаси бўйича бўйсунувчи таркибий бўлимлар баҳоларининг ўртачаси билан белгиланади.

16. Факультет деканлари – факультет деканлари меҳнат фаолиятининг самарадорлиги (KPI) 1-иловада келтирилган мезонлари асосида баҳоланади. Агар университет тузилмаси бўйича бўйсунувчи кафедралар самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи паст бўлганда ёки коррупцион ҳолатлар бўлганда барча баллар бекор қилинади.

17. Факультет декани ўринбосари - декан муовинлари меҳнат фаолиятининг самарадорлиги (KPI) 2, 3-иловаларда келтирилган мезонлари асосида баҳоланади.

18. Кафедра мудирлари – кафедра профессор-ўқитувчиларининг меҳнат фаолиятининг самарадорлиги (KPI) мезонлари асосида баҳоланади.

19. Профессор-ўқитувчилар – профессор-ўқитувчилар меҳнат фаолиятининг самарадорлиги (KPI) 4-иловада келтирилган мезонлари асосида баҳоланади.

20. Профессор-ўқитувчилар ва кафедра мудирлари меҳнат фаолиятининг самарадорлиги (KPI) тавсияга кўра қуйидаги мезонлар асосида баҳоланади:

50 балл – меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларни, хусусан, шахсий иш режада назарда тутилган вазифаларни тўлиқ, ўз вақтида ва сифатли бажарганлиги; ходимнинг функционал вазифаларни бажаришдаги ташаббускорлиги;

Камида 20 балл – илмий фаолияти;

Камида 20 балл – ўқув методик фаолияти ва ўқитиш сифати;

Камида 10 балл – Ёшлар билан ишлаш ва ижтимоий-маънавий фаолияти, ижро ва меҳнат интизоми; ички тартиб қоидалари, одоб-ахлоқ кодекси ҳамда университет раҳбарияти томонидан берилган топшириқлар ижросини ўз вақтида ва сифатли бажарганлиги.

21. Таркибий бўлим бошлиқлари, унинг ходимлари, шунингдек,

университет тузилмаси бўйича бевосита – ректорга бўйсунувчи хизмат фаолиятини кўрсатувчи ходимлар ва таркибий бўлим ходимлари меҳнат фаолиятининг самарадорлиги (KPI) бевосита раҳбарнинг тавсиясига кўра қуйидаги мезонлар асосида баҳоланади:

30 балл – иш ҳажмининг кўплиги, мураккаблиги, стратегик дастурий ҳужжатларни (стратегия, концепция, тезкор, индивидуал режалар ва бошқалар)ни амалга ошириш кўрсаткичларига эришилганлиги учун;

20 балл – меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларни ўз вақтида ва сифатли бажарганлиги;

20 балл – ижро ва меҳнат интизоми;

20 балл – ички тартиб қоидалари, одоб-ахлоқ кодекси ҳамда университет раҳбарияти томонидан берилган топшириқлар ижросини ўз вақтида ва сифатли бажарганлиги учун;

10 балл – ходимнинг функционал вазифаларни бажаришдаги ташаббускорлиги.

22. Ходимга ўзининг ташаббуси асосида тайёрлаган қуйидаги ҳужжатларга қўшимча баллар берилади:

мақсадли кўрсаткичларга эга бўлган Йўл хариталари лойиҳалари;

университет ваколатига кирадиган масалалар бўйича ички ҳужжатлар, ахборот ва таҳлилий материаллар;

техник ёрдам маблағларини (грантларни) донор мамлакатлар, халқаро, хорижий давлат ва нодавлат ташкилотларидан бепул жалб этиш бўйича лойиҳа таклифлари ҳужжатлари;

социологик тадқиқотлар материаллари;

ўқитувчи, илмий ходим ва мутахассисларнинг функционал мажбуриятларига мувофиқ тайёрланган бошқа ахборот-таҳлилий ва маълумот материаллари;

ўқитувчи, илмий ходим ва мутахассиснинг университет нуфузини ошириш ва фаолиятни такомиллаштириш бўйича киритилган асосли ёки амалиётга татбиқ этилган таклифлари, шунингдек, тегишли йўналишни ривожлантиришга қаратилган бошқа фаолияти.

23. Бевосита раҳбар томонидан белгиланадиган функционал вазифаларни бажаришда ходимларнинг ташаббускорлик кўрсаткичларига эришишни баҳолаш юқори турувчи раҳбар томонидан тасдиқланади.

24. Юқори турувчи раҳбар ходимларга қўшимча ҳаракатлар ва асосий кўрсаткичларга эришишга қўшган ҳиссаси асосида жами 1 баллдан 10 баллгача қўшимча балл қўшиб бериши мумкин.

25. Бевосита раҳбар профессор-ўқитувчиларга қўшимча ҳаракатлар ва асосий кўрсаткичларга эришишга қўшган ҳиссаси асосида жами 1 баллдан 10 баллгача қўшимча балл қўшиб бериши мумкин.

26. Юқори турувчи раҳбар томонидан баҳолаш жадвалини кўриб чиқиш натижалари бўйича қуйидагилардан бири амалга оширилади:

қуйи раҳбарнинг баҳосига рози бўлиш;

қўшимча балл қўйиш;

кайта кўриб чиқиш учун юбориш.

27. Ходимнинг фаолият самарадорлигини баҳолаш учун тақдим этган маълумотларнинг тўлиқлиги, ишончилиги ва ҳолислигига шахсан таркибий тузилма раҳбари жавобгардир.

28. Ректорга бевосита бўйсунувчи таркибий бўлинма ва лавозим раҳбарлари фаолияти ушбу таркибий бўлинмалар ходимларининг асосий самарадорлик кўрсаткичларига эришишни баҳолаш натижалари асосида баҳоланади.

4-боб. Комиссия фаолиятини ташкил этиш ва комиссиянинг асосий вазифалари

29. Комиссия қоидага кўра, комиссия раиси, раис ўринбосари, котиб ва аъзоларидан иборат таркибда шакллантирилади.

30. Комиссия таркиби қуйидаги лавозимдаги шахслар таркибидан тузилади:

Ёшлар масалалари ва маънавий-маърифий ишлар бўйича биринчи проректор – комиссия раиси;

Ўқув ишлари бўйича проректор – раис ўринбосари;

Илмий ишлар ва инновациялар бўйича проректор – аъзо;

Халқаро ҳамкорлик бўйича проректор – аъзо;

Ишлар бошқармаси бошлиғи – аъзо;

Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлаш, назорат ва мониторинг бўлими бошлиғи – аъзо;

Таълим сифатини назорат қилиш бўлими бошлиғи – аъзо;

Ўқув-услубий бўлим бошлиғи – аъзо;

Ходимлар бўлими бошлиғи – аъзо, котиб.

31. Комиссия аъзоларининг лавозимлари ўзгарганда ушбу лавозимларга янги тайинланган шахслар комиссия таркибига киритилган деб ҳисобланади.

32. Комиссия таркиби зарур ҳолларда университет Кенгаши қарори билан ўзгартирилиши мумкин.

33. Комиссия йиғилиши ҳар 6 ойда ташкил этилади.

34. Комиссия раиси:

комиссия йиғилиши кун тартибини белгилайди ва уни чақиради;

комиссия қарорларини тасдиқлайди ва уларнинг бажарилиш назоратини ташкил этади.

35. Комиссия аъзолари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

йиғилишларда кўриб чиқиладиган масалаларни муҳокама қилиш ва ҳал этишда қатнашиш;

кун тартибдаги масалалар юзасида таклифлар киритиш;

комиссия томонидан кўриб чиқиладиган масалалар бўйича хулоса тақдим этиш.

36. Комиссия йиғилишини комиссия раиси, у бўлмаган тақдирда эса – комиссия раиси ўринбосари бошқаради.

37. Комиссия котиби:

комиссия йиғилишлари ўтказилишини ташкил этади ва йиғилишни ўтказиш вақтидан хабардор қилади;

ҳар 6 ойнинг 25 санасига қадар (январь ва июнь ойлари) таркибий тузилма раҳбарлари томонидан тақдим этилган ҳужжатларнинг асослилигини таҳлил қилади;

йиғилиш баёнларини расмийлаштиради ҳамда тасдиқланган баёнларни комиссия аъзоларига тақдим этади.

38. Комиссия аъзолари йиғилишда шахсан иштирок этишлари керак. Иштирокнинг имкони бўлмаган тақдирда комиссия аъзоси ўз фикрини ёзма равишда тақдим этишга ҳақлидир. Комиссия йиғилиши аъзоларининг камида учдан икки қисми иштирок этганда ҳақиқий ҳисобланади.

39. Комиссия ўз фаолиятини юритиш вақтида кун тартибидаги масала бўйича самарали қарорлар қабул қилиш мақсадида тузилма раҳбарини йиғилишга жалб этиш ҳуқуқига эга.

40. Комиссия қарори йиғилиш баёни билан расмийлаштирилади. Йиғилиш баёни аъзолари томонидан имзоланади ҳамда комиссия раиси имзоси ва университет муҳри билан тасдиқланади. Натижалар университет Кенгашида муҳокама қилинади.

41. Комиссиянинг асосий вазифаси:

университетда фаолият юритаётган ҳар бир ходимнинг эгаллаган лавозимига ва фаолияти доирасида амалга ошириш лозим бўлган мажбурият ҳамда вазифалари асосида ишлаб чиқилган алоҳида индикаторларнинг бажарилиш даражасидан келиб чиқиб, уларнинг **фаолият** самарадорлигини баҳолаш.

42. Комиссия ўз фаолияти давомида қарорлар қабул қилишда ҳолислик, очиқлик, ошкоролик ва белгиланган тартибларга қатъий амал қилиш тамойилларига таянган ҳолда иш олиб боради.

43. Комиссиянинг барча аъзолари комиссия зиммасига юклатилган вазифаларнинг бажарилиши ва фаолияти юзасидан коллегиял тарзда жавобгар ҳисобланади.

4-боб. Якунловчи қоидалар

44. Комиссия ҳулосасидан норози бўлган ҳолатда ходим самарадорлик натижалари эълон қилинган кундан бошлаб 24 соат ичида Ходимлар бўлимига ёзма мурожаат топшириши мумкин.

45. Ректор буйруғи билан миқдор ва сифат кўрсаткичларини қайта кўриб чиқиш учун Апелляция комиссияси тузилади.

46. Апелляция комиссияси йиғилиши унинг таркибининг камида учдан икки қисми иштирок этган тақдирда ваколатли ҳисобланади. Апелляция комиссияси қарори очиқ овоз бериш орқали қабул қилинади. Апелляция комиссияси мажлисларида махсус техник воситалар (аудио ва видео ёзувлар, шунингдек, фотосуратлар)дан фойдаланиш мумкин.

47. Овоз бериш натижалари Апелляция комиссияси аъзоларининг кўпчилик овози билан аниқланади. Агар овозлар тенг бўлса, Апелляция

комиссияси раисининг овози ҳал қилувчи ҳисобланади.

48. Баҳолаш натижалари бўйича ходимлардан келиб тушган мурожаатларни кўриб чиқиш натижалари тўғрисида Апелляция комиссияси қуйидаги қарорлардан бирини қабул қилади:

баҳолаш натижаларини тасдиқлаш;

баҳолаш натижаларини ўзгартириш.

49. Агар баҳолаш натижаларини ўзгартириш тўғрисида қарор қабул қилинса, Апелляция комиссияси ходимга ижрога берилган топшириқнинг даражаси ва мураккаблигига қараб баҳони тузатади ва комиссия раиси томонидан тасдиқланган йиғилиш баённомасида кўрсатади.

**Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи ва
бошқа тоифадаги ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш,
мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш**

ТАРТИБИ

Мазкур Тартиб “Таълим тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 24 декабрдаги “Давлат олий таълим муассасаларига молиявий мустақиллик бериш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-61-сонли қарори асосида ишлаб чиқилган.

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу Тартиб Тошкент давлат шарқшунослик университети (кейинги ўринлардаги матнда **Университет** деб юритилади)да университет фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигини оширишга муносиб ҳисса қўшаётган, илмий ва ўқув жараёнини самарали ташкил этаётган, маънавий-ахлоқий ва таълим-тарбия ишларини тўғри ва сифатли олиб борилишида ўрнатқўлаётган, 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 фаолият самарадорлигининг юқори кўрсаткичларига эга бўлган **раҳбар кадрлар ва ходимлар ҳамда профессор-ўқитувчилар**ни моддий рағбатлантириш ҳамда ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида базавий лавозим маошларига устамалар белгилаш, мукофотлаш, моддий ёрдам кўрсатиш ва рағбатлантириш тартибини белгилайди.

2. Тартиб университет Кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

3. Тартиб университетда штат лавозимларини эгалловчи **раҳбар кадрлар ва ходимлар ҳамда профессор-ўқитувчилар**га нисбатан татбиқ этилади.

4. Мазкур Тартибда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

профессор-ўқитувчилар – университет кафедра мудирлари, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи, ўқитувчи-стажёр лавозимида фаолият юритадиган шахслар;

раҳбар кадрлар ва ходимлар – университет бошқарув, техник, хизмат кўрсатувчи ва ўқув-ёрдамчи ходимлар лавозимларида фаолият юритадиган шахслар;

лавозим маош – календарь ой учун муайян мураккабликдаги меҳнат (лавозим) вазифаларини бажариш учун ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг

конун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган миқдори (рағбатлантириш ва ижтимоий тўловлар, нафақалар ва бошқа қўшимча тўловларни ҳисобга олмаган ҳолда);

устама – ходимлар меҳнатининг сифати ва натижадорлигини рағбатлантириш мақсадида белгиланган лавозим маошига қўшимча тўлов;

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

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

5. Университетнинг “Профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларнинг лавозим маошига ҳар ойлик устамалар белгилаш, қайта кўриб чиқиш, бекор қилиш ва моддий рағбатлантириш” бўйича доимий комиссияси (кейинги ўринлардаги матнда *Доимий комиссия* деб юритилади) ушбу Тартибга мувофиқ таркибий тузилма раҳбарларининг тавсиялари асосида барча тоифадаги ходимларга устама ҳақ, мукофот ва моддий рағбатлантириш билан боғлиқ тўловларни белгилаш тўғрисида қарор қабул қилади.

6. Университет профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларни рағбатлантириш ва ижтимоий ҳимоя қилиш уларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтиришга қаратилади.

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

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

2-боб. Университетнинг профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимлар лавозим маошига устама ҳақ белгилаш тартиби ва миқдорлари

9. Университетнинг профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларга устама ҳақлар уларнинг лавозим йўриқномасида белгиланган хизмат вазифалари ва меҳнат шартномаси мажбуриятлари ҳамда илмий-методик, илмий-тадқиқот, ўқув-услубий, ташкилий-методик, маънавий-ахлоқий, тарбиявий ишларни сифатли ва самарали бажараётганлиги, жамоат ишларидаги фаоллиги, бажараётган ишининг мураккаблиги, ишлар хажми, фаолият самарадорлигининг кўрсаткичлари ва Тартибда белгиланган бир қатор мезонларга мувофиқ Доимий комиссия томонидан соғлом рақобат муҳитида, ошқора ва адолатли баҳолаш асосида амалга оширилади.

10. Университетнинг профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларга қуйидаги ҳолларда устамалар белгиланади:

10.1. “Университет ходимлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш (КРІ) бўйича комиссияси” қарорига мувофиқ фаолият самарадорлиги юқори баҳоланган профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларга 200 фоизгача устамалар;

бунда:

86-100 баллгача – 200 (икки юз) фоизгача;

71-85 баллгача – 100 (бир юз) фоизгача;

56-70 баллгача – 50 (эллик) фоизгача;

10.2. Тошкент давлат шарқшунослик университети раҳбар кадрлари ва ходимлари ҳамда профессор-ўқитувчилари фаолиятига баҳо бериш, улар фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш (баҳолаш мезони - КРІ) тартибига мувофиқ фаолият самарадорлиги баҳоланмайдиган ходимларга Тартибнинг 17-бандига мувофиқ 300 фоизгача устамалар;

10.3. Доимий комиссия қарорига мувофиқ ходимларнинг иш хусусияти, белгиланган хизмат вазифалар ҳажми, мураккаблиги ва масъулиятлилиги, юқори малакали мутахассислиги, лавозим вазифасидан ташқари қўшимча фаолият юритаётганлиги, кўп йиллик узлуксиз меҳнатлари ва бошқа мезонларни инобатга олиб, профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларга Тартибнинг 17-бандига мувофиқ 300 фоизгача устамалар.

11. Ходим ишга қабул қилинганда ёки бошқа лавозимга ўтказилганида ёхуд ҳомиладорлик ва туғиш ёки бола парваришлаш таътилидан чиққанида университет ректори томонидан устама белгиланиши мумкин. Ходимнинг келгусидаги устамалари мазкур Тартибнинг талабларига мувофиқ белгиланади.

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

- раҳбарият (ректор ва проректорлар) ходимлари;
- раҳбар кадрлар ва бошқа ходимлар;
- профессор-ўқитувчилар.

12.1. Раҳбарият ходимлар (ректор ва проректорлар) лавозим маошларига устамалар Тошкент давлат шарқшунослик университети Кузатув кенгашининг тегишли қарори асосида;

12.2. Раҳбар кадрлар ва бошқа ходимлар ҳамда профессор-ўқитувчилар лавозим маошларига устамалар Доимий комиссиянинг қарорига асосан белгиланади.

13. Профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларга Тартибнинг 10.1 ва 10.3-бандларига мувофиқ устамалар белгиланганда, ходимларга белгиланган жами устамалар миқдори 400 фоиздан ошишига йўл қўйилмайди.

14. Университет ходимларига устамалар университетнинг молиявий-иқтисодий аҳволи, барқарорлиги, келгусида бажарилиши кўзда тутилдиган стратегик вазифалар талабларидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

15. Доимий комиссиянинг қарори асосида профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларга белгиланган устамалар ректорнинг тегишли буйруғи асосида амалга оширилади.

3-боб. Устама ҳақ тайинлаш учун асосий мезон кўрсаткичлар

16. Ходимларнинг лавозим маошларига устама ҳақ тайинлашда уларнинг меҳнат фаолияти самарадорлиги, иш стажи ва хажми, 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.

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

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;

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;

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;

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 ҳайъатига 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, бошқа кенгаш раислари, университет веб-сайтига жойлаштириладиган маълумотларни таҳрирлаш, рус ва инглиз тилларига таржима қилиш, экспертлик фаолияти ва бошқа жамоатчилик ишларига жалб қилиш);

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

меҳнатдаги юқори ютуқлари ва кўп йиллик узлуксиз меҳнатлари;

лавозим йўриқномасида белгиланган хизмат вазифалари ва меҳнат шартномаси мажбуриятларини сифатли ва масъулият билан бажариши;

лавозим вазифасидан ташқари кўшимча фаолият юритаётганлиги;

бажараётган ишлар ҳажми ортганлиги, ишининг мураккаблиги ва масъулиятлилиги;

юқори малакали мутахассислиги ва бошқа мезонлар.

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

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

19. 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.

20. Туғилган кун (юбилей саналар – 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95, 100 ёш) муносабати билан барча тоифадаги ходимлар, шу жумладан, алоҳида муҳим топшириқларни ўз вақтида, сифатли, виждонан ва ташаббускорлик билан бажарган ҳамда нафақага чиққан профессор-ўқитувчи ва ходимлар бир марталик моддий рағбатлантирилиши мумкин.

21. 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 молиявий имкониятлардан келиб чиқиб, белгиланади ва максимал миқдор билан чекланмайди.

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

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

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

24. Доимий комиссия қоидага кўра, комиссия раиси, раис ўринбосари, котиб ва аъзоларидан иборат таркибда шакллантирилади.

25. Комиссия таркиби қуйидаги лавозимдаги шахслар таркибидан тузилади:

ректор – комиссия раиси;

ёшлар масалалари ва маънавий-маърифий ишлар бўйича биринчи проректор – раис ўринбосари;

ишлар бошқармаси бошлиғи – аъзо;

ўқув ишлари бўйича проректор – аъзо;

илмий ишлар ва инновациялар бўйича проректор – аъзо;

халқаро ҳамкорлик бўйича проректор – аъзо;

ТДШУ касаба уюшмаси қўмитаси раиси – аъзо;

бош аудитор – аъзо;

катта юрисконсульт – аъзо;

ходимлар бўлими бошлиғи – аъзо;

режа-молия бўлими бошлиғи – аъзо, котиб.

26. Комиссия аъзоларининг лавозимлари ўзгарганда ушбу лавозимларга янги тайинланган шахслар комиссия таркибига киритилган деб ҳисобланади.

27. Комиссия таркиби зарур ҳолларда университет Кенгаши қарори билан ўзгартирилиши мумкин.

28. Доимий комиссия йиғилиши заруратга кўра ташкил этилади.

29. Доимий комиссия раиси:

Доимий комиссия йиғилиши кун тартибини белгилайди ва уни чақиради;

Доимий комиссия қарорларини тасдиқлайди ва уларнинг бажарилиш назоратини ташкил этади.

30. Доимий комиссия аъзолари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

йиғилишларда кўриб чиқиладиган масалаларни муҳокама қилиш ва ҳал этишда қатнашиш;

кун тартибидаги масалалар юзасида таклифлар киритиш;

комиссия томонидан кўриб чиқиладиган масалалар бўйича хулоса тақдим этиш.

31. Доимий комиссия йиғилишини Доимий комиссия раиси, у бўлмаган тақдирда эса – Доимий комиссия раиси ўринбосари бошқаради.

32. Доимий комиссия котиби:

кун тартибидаги масалалар бўйича Доимий комиссия йиғилишлари ўтказилишини ташкил этади;

аъзоларни йиғилишнинг кун тартиби ва йиғилишни ўтказиш вақтидан хабардор қилади;

йиғилиш баёнларини расмийлаштиради ҳамда тасдиқланган баёнларни Доимий комиссия аъзоларига тақдим этади.

33. Доимий комиссия аъзолари йиғилишда шахсан иштирок этишлари керак. Иштирокнинг имкони бўлмаган тақдирда Доимий комиссия аъзоси йиғилишнинг кун тартиби бўйича ўз фикрини ёзма равишда тақдим этишга

ҳақлидир. Доимий комиссия йиғилиши аъзоларининг камида учдан икки қисми иштирок этганда ҳақиқий ҳисобланади.

34. Доимий комиссиянинг асосий вазифалари:

ўқув жараёнини янада самарали ташкил этишда, таълим-тарбия ишларини тўғри ва сифатли олиб борилишида ўрнатилган кўрсаткичларни, лавозим йўриқномасида белгиланган вазифаларини ўз вақтида ва сифатли амалга ошираётган, ўзининг ҳалол меҳнати, ишга тиришқоқлиги билан фаоллик кўрсатаяётган, ўз хизмат вазифасини масъулият билан бажараяётган, асосий иш вазифасидан ташқари қўшимча фаолият юритаётган ҳамда юқори малакали профессор-ўқитувчи, бошқарув ва бошқа ходимларни моддий рағбатлантириш ҳамда ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида Доимий комиссияга тақдим этилган билдиришнома асосида муносиб номзодларни аниқлаш ва тасдиқлаш;

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

университет ходимларининг навбатдаги ўқув ёки календарь йили давомида фаолиятини баҳолаш бўйича мониторинг ишларини олиб бориш, ходимларнинг меҳнат фаолиятида аниқланган ўзгаришлар ҳамда университетнинг молиявий-иқтисодий аҳволи, барқарорлиги, келгусида бажарилиши кўзда тутилган туб ислохотлар талабларидан келиб чиққан ҳолда моддий рағбатлантириш миқдори ва муддатларини қайта кўриб чиқиш ёки бекор қилиш бўйича таклифлар киритиш.

35. Доимий комиссия ўз фаолиятини юритиш вақтида кун тартибидаги масалалар бўйича самарали қарорлар қабул қилиш мақсадида тузилма раҳбарларини йиғилишга жалб этиш ҳуқуқига эга.

36. Доимий комиссия қарори аъзолар томонидан берилган овозлар билан қабул қилинади. Аъзолар томонидан берилган овозлар тенг бўлганда, раиснинг овози ҳал қилувчи ҳисобланади.

37. Доимий комиссия қарори йиғилиш баёни билан расмийлаштирилади. Йиғилиш баёни аъзолари томонидан имзоланади ҳамда доимий комиссия раиси имзоси ва университет муҳри билан тасдиқланади.

38. Комиссиянинг барча аъзолари комиссия зиммасига юклатилган вазифаларнинг бажарилиши ва фаолияти юзасидан коллегия тарзда жавобгар ҳисобланади.

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

39. 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.

40. Университет бюджетдан ташқари тўлов-контракт асосида мутахассисларни тайёрлаш ва бошқа турдаги хизматларни кўрсатишдан тушган маблағларнинг 30 фоизидан кўп бўлмаган қисми моддий

рағбатлантириш жамғармаларига йўналтирилиши ва ходимларни моддий рағбатлантиришга сарфланиши мумкин.

41. Моддий рағбатлантириш жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга ошириладиган моддий рағбатлантиришнинг барча турлари университет ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

7-боб. Яқуний қоидалар

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

43. Ушбу Тартибни қўллашда юзага келадиган низолар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

44. Тартибга ўзгартириш ёки қўшимчалар киритиш белгиланган тартибда амалга оширилади.

45. Мазкур Тартиб университет Кузатув кенгашида тасдиқланган кейин юридик кучга киради.

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 айти 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 куни 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 ўтказиладиган 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 келтирган 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 келтирган ҳолда);

йиғилишда иштирок этган комиссия аъзолари фамилияси, исми, шаърифи;

қонун 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 вакиллари 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.

VIII. Касаба уюшмасининг комиссия фаолиятига кўмаклашиш борасидаги вазифалари

Касаба уюшмаси аъзоси низо юзасидан университетнинг касаба уюшма кўмитасига мурожаат этган тақдирда, касаба уюшма 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 уюшма кўмитаси амалий ёрдам сўраб, юқори турувчи касаба уюшмаси органига мурожаат этиши мумкин.

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

Шунингдек, касаба уюшма 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 қоидалар

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.

МУНДАРИЖА

№	Боб ва иловалар номи	Бандлар	Бет
1	Умумий қоидалар	1-12 бандлар	3
2	Ташкилотнинг иқтисодий фаолияти	13-16 бандлар	4
3	Меҳнат шартномаси. Бандлик кафолатлари	17-40 бандлар	6
4	Иш вақти ва дам олиш вақти	41-60 бандлар	10
5	Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари	61-79 бандлар	14
6	Меҳнат интизоми	80-84 бандлар	16
7	Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги	85 -88 бандлар	17
8	Меҳнатни муҳофаза қилиш	89-96 бандлар	17
9	Ижтимоий суғурта. Ижтимоий имтиёз ва кафолатлар	97-103 бандлар	18
10	Ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш. Ишни таълим билан бирга олиб борувчи ходимлар учун кафолатлар ва компенсациялар	104-107 бандлар	20
11	Маданий-маърифий ишлар, жисмоний тарбия ва спортни оммалаштириш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш	108-109 бандлар	20
12	Аёллар меҳнатини тартибга солиш. Аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бериладиган қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар	110-117 бандлар	22
13	Ёшлар учун қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар	118-133 бандлар	23
14	Меҳнат низоларини ҳал этиш	134-136 бандлар	25
15	Ижтимоий шерикчилик. касаба уюшмаси фаолиятининг кафолатларига риоя этилиши	137-145 бандлар	26
16	Жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш	146-152 бандлар	28
17	Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилиши ёки уларни бажармаслик учун жавобгарлик	153-154 бандлар	29
	Жамоа шартномасига иловалар рўйхати		30
18	Йиллик қўшимча таътил бериладиган лавозимлар рўйхати	1-илова	31
19	Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг рўйхати	2-илова	33
20	Тошкент давлат шарқшунослик университети ректорати ва касаба уюшма қўмитаси ўртасида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тузилган битим	3-илова	34
21	Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиши ташкил қилинадиган касб ва лавозимлар рўйхати	4-илова	35
22	Махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича касб ва лавозимлар рўйхати	5-илова	36
23	Моддий ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги низом	6-илова	37
24	Тошкент давлат шарқшунослик университети раҳбар кадрлари ва ходимлари ҳамда профессор-ўқитувчилари фаолиятига баҳо бериш, улар фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш (баҳолаш мезони - KPI) ТАРТИБИ	7-илова	41
24	Тошкент давлат шарқшунослик университети профессор-ўқитувчи ва бошқа тоифадаги ходимларнинг лавозим маошига устамалар белгилаш, мукофотлаш, уларга моддий ёрдам бериш ва рағбатлантириш тартиби	8-илова	48
25	Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш юзасидан НИЗОМ	9-илова	56

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ШАРҚШУНОСЛИК УНИВЕРСИТЕТИ МАЪМУРИЯТИ ВА
КАСАБА УЮШМАСИ ҚЎМИТАСИНИНГ
ҚЎШМА ҚАРОРИ**

5 июль 2023 йил

№ 34/02-о

Тошкент давлат шарқшунослик университети маъмурияти ҳамда Касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган Жамоа шартномасига ўзгартириш киритиш хусусида

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Педагог ходимлар учун йиллик узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чоратадбирлари туғрисида"ги 2023 йил 26 июндаги 263-сонли Қарори қабул қилиниши муносабати билан Тошкент давлат шарқшунослик университети маъмурияти ҳамда Касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган Жамоа шартномасига ўзгартиришлар киритиш мақсадида университет маъмурияти ва Касаба уюшма қўмитаси Раёсати

ҚАРОР ҚИЛАДИ:

1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Педагог ходимлар учун йиллик узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чоратадбирлари туғрисида"ги 2023 йил 26 июндаги 263-сонли Қарори асос ва ижро учун қабул қилинсин.
2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Педагог ходимлар учун йиллик узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чоратадбирлари туғрисида"ги 2023 йил 26 июндаги 263-сонли Қарори қабул қилиниши шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси янги тахрирда қабул қилинганлиги муносабати билан ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритилган Тошкент давлат шарқшунослик университети маъмурияти ҳамда Касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида 2032-2025 йиллар учун тузилган Жамоа шартномасининг 1-илоvasи билан тасдиқланган "Университет ходимларига бериладиган хар йилги меҳнат таътили кунлари" жадвалига тегишли ўзгартиришлар киритилсин ҳамда илова мувофиқ тасдиқлансин;
3. Мазкур қўшма қарор ижросини таъминлаш университет ректори Г.Ш.Рихсиева ҳамда Касаба уюшмаси қўмитаси раиси Ч.Хусановлар зиммаларига юклатилсин.



**ТДШУ маъмурияти ва КУҚсининг 05.07.2023 йилдаги
№ 34/02-о-сонли Қўшма қарорига илова**

Тошкент давлат шарқшунослик университети маъмурияти ҳамда Касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган Жамоа шартномасининг 1-илоvasи билан тасдиқланган ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Педагогик ходимлар учун йиллик узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2023 йил 26 июндаги 263-сонли Қарори қабул қилиниши муносабати билан ўзгартиришлар киритилган “Университет ходимларига бериладиган ҳар йилги меҳнат таътили кунлари” жадвали

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси янги таҳрирда қабул қилинганлиги муносабати билан ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритилган Тошкент давлат шарқшунослик университети маъмурияти ҳамда Касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида 2023-2025 йиллар учун тузилган

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА

1-илова

Университет ходимларига бериладиган ҳар йилги меҳнат таътили кунлари (календарь кунда)

№	ЛАВОЗИМЛАР КАТЕГОРИЯСИ	Асосий меҳнат таътили, МКнинг 217 ва 218-моддасига асосан	Қўшимча меҳнат таътили, МКнинг 219-моддасига асосан	Университетдаги қўп йиллик иш стажини учун қўшимча меҳнат таътили, МКнинг 202-моддасига асосан	Ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) бериладиган қўшимча таътил, МКнинг 401-моддасига асосан	Жами меҳнат таътили, календарь кунда
A	B	C	D	E	F	G=C+D+E+F

1	Ректор, проректор, илмий кенгашининг илмий котиби, олий таълим муассасаси кенгаши котиби, ўқув-услубий (бошқарма), илмий ва маънавият бўлими бошлиғи, унинг ўринбосарлари, факультет декани ва унинг ўринбосарлари, тьютер, услубчи ¹	27	3	Университетдаги кўп йиллик иш стажури учун давомийлиги икки календарь кўп бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги кўшимча меҳнат таътили	Тегинли асословчи хужжатлар тақдим этилганда ўн икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўламаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календарь кўп бўлган ҳақ тўланадиган кўшимча таътил берилади.	C+D+E+F
2	Маъмурий-бошқарувнинг ходимлари ва мутахассислар	21	9			C+D+E+F
3	Тарбиячи-педагог, психолог ²	42	0			C+D+E+F
4	Ўқув-ёрдамчи ходимлар	21	9			C+D+E+F
5	Техник ходимлар	21	3			C+D+E+F
6	Хизмат кўрсатувчи ходимлар	21	3			C+D+E+F
7	Қасаба уюшма қўмитаси раиси (асосий ишдан озод этилган бўлса)	21	9			C+D+E+F
8	Профессор-ўқитувчилар ³	56	0	0	0	56

Изоҳ:

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2003 йил 9 декабрда 1288-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг "Ходимлар сонини тартибга солиш ва бошқарув таркибини таъминлаш учун харажатларни маълумлаш бўйича норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида"ги қўшма қарори I-илоvasи "Лавозимлар номенклатураси"нинг 1-бандига асосан университетдаги лавозимлар қайси тоифага тегишли эканлиги аниқланади.

¹Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 26 июндаги 263-сонли "Педагог ходимлар учун узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарорига асосан киритилди.

²Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 26 июндаги 263-сонли "Педагог ходимлар учун узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарорига асосан киритилди.

³Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 26 июндаги 263-сонли "Педагог ходимлар учун узайтирилган меҳнат таътили давомийлиги меъёрларини белгилаш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Қарорига асосан профессор-ўқитувчиларга асосий узайтирилган таътил берилади.