



Buxoro davlat universiteti  
jamoasi konferensiyasining  
qarori bilan ma'qullangan  
2023 yil « 28 » 04  
Bayon № 01

**Buxoro davlat universiteti ma'muriyati hamda kasaba uyushmasi qo'mitasi  
o'rtasida  
2023-2025 yillar uchun tuzilgan**

**JAMOA SHARTNOMASI**

Buxoro davlat universiteti jamoasi konferensiyasining qaroriga binoan jamoa shartnomasiga imzo chekdilar:

**Ish beruvchi:**

Buxoro davlat universiteti  
raisi  
O. Xamidov  
2023 yil "28" 04

**Xodimlarning vakili:**

Buxoro davlat universiteti kasaba  
uyushma qo'mitasi raisi  
B.Kobilov  
2023 yil "28" 04

**Jamoa shartnomasiga imzo chekish vaqtida quyidagilar hozir bo'ldilar:**

**Ish beruvchi vakillari:**

1. R.G'. Jumaev
2. A.A. Amonov
3. U.A. Fayzieva
4. Sh.Sh. Sharipov

**Xodimlar vakillari:**

1. O.I. Adizova
2. B.I Adizov
3. M.Yu. Farmonova
4. Sh.Sh. Tursunov

## I. UMUMIY QOIDALAR

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

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

- **Ish beruvchi**, Buxoro davlat universiteti (keyingi o‘rinlarda “Universitet”) rahbari- rektor O.X.Xamidov timsolida

- **xodimlar** nomidan kasaba uyushma qo‘mitasi raisi B.B.Kobilov timsolida

3. **Shartnoma** 2023 yil 30- apreldan kuchga kiradi va 2025yil 31- dekabrgacha amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, **Shartnoma** taraflar yangi **Shartnoma** tuzguncha yoki amaldagi **Shartnomani** o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

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

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

xodimning oila a‘zolariga;

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

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

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

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

kasaba uyushmasi byudjeti hisobidan beriladigan qo‘shimcha imtiyozlar qismida faqatgina kasaba uyushmasi a‘zolariga.

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

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

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

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

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

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

## II. UNIVERSITETNING IQTISODIY FAOLIYATI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) xodimlarni attestasiyadan o'tkazishdan kamida 2 oy oldin xodimlar ogohlantiriladi, kamida 1 oy oldin taxminiy savollar bilan tanishtiriladi.

#### 14. **Kasaba uyushmasi qo'mitasi:**

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

b) **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** vakillarini **universitet** boshqaruvining organlariga saylanishi imkoniyatlaridan foydalanish;

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

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

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

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

#### 15. **Xodimlar:**

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

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

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

### **III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI**

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

17. O‘zbekiston Respublikasining «Ta’lim to‘g‘risida»gi Qonuni, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 24 dekabrda «Davlat oliy ta’lim muassasalarining akademik va tashkiliy-boshqaruv mustaqilligini ta’minlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi PQ–60-son qaroriga muvofiq ishlab chiqilgan Buxoro davlat universitetiga pedagog va boshqa xodimlarni ishga qabul qilish, ishdan ozod etish va ichki rotasiyani amalga oshirish tartibi to‘g‘risidagi nizom talablari asosida amalga oshiriladi.

18. Mutaxassisligiga, malakasiga va mehnat shartnomasiga muvofiq xodimlar to‘la-to‘kis ish bilan ta’minlanadilar.

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

Ta’lim jarayonida yuqori natija ko‘rsatgan pedagoglar;

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

Davlat mukofoti sovrindorlari.

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

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

fan doktori (Doctor of Science (DSc)) ilmiy darajasini olishga doir doktorlik dissertatsiyani yakunlash uchun - olti oygacha (MK. 387-modda).

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

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

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

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

22. Ish beruvchi tizimdagi o‘zgarishlar va ta’lim sifatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlardan kelib chiqib pedagoglar va xodimlarning malakasini oshirishni

tashkil qiladi. Agar ma'lum bir yo'nalishda o'qituvchilarda sertifikatga ega bo'lish talabi yuzaga kelsa, ushbu sertifikat olish uchun dastlab o'quv tashkil qilinadi. Ammo ushbu sertifikatning yo'qligi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo'lmaydi.

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

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

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

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

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

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

- a) pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlik (ayollar 53 yosh, erkaklar 58 yosh);
- b) farzandi oliy o'quv yurtida to'lov-kontrakt asosida tahsil olayotgan xodimlar;
- v) 16 yoshga to'lmagan nogiron farzandi bor xodimlar;
- g) o'n to'rt yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq bolani (o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani) tarbiyalayotgan yolg'iz ota yoki ona, ota-

onaning o'rnini bosuvchi shaxslar;

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

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

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

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

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

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

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

ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

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

3 yoshgacha farzandi bor ayollar;

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

Bunday o'tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

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

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

32. **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** Universitetda bandlikni ta'minlash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni

hal qilishda ishtirok etish huquqiga ega. (*O‘zbekiston Respublikasi «Kasaba uyushmalari to‘g‘risida»gi Qonunining 27-moddasi*).

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

34. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi universitet** xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, tozalash, ta‘mirlash, qurilish, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlar, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna qilishga jalb qilinishining oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

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

36. Taraflar:

- shtatlar jadvalida mavjud bo‘lgan va bo‘sh qolgan lavozimni vakant ish o‘rinlari deb e‘tirof etadilar;

- pedagoglarga taqsimlangandan keyin ortib qolgan dars soatlarini (ish hajmi) vakant ish o‘rni emasligini tan oladilar.

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

#### **IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI**

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

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

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

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga;

I va II guruh nogironligi bo‘lgan xodimlarga;

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlarga;



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

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

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

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

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

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

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

homiyligida shunday bolasi bor ayolga;

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

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

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

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

43. Xodim o'zining mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan qabul qilinayotgan ichki hujjatlar, ish beruvchining buyruqlari, bildirishnomalari, talablari va boshqa hujjatlari bilan yozma shaklda, shu jumladan imzo qo'ydirib tanishtirilishi kerak bo'lgan hollarda, masofadan turib ishlovchi xodim ular bilan

ish beruvchi va masofadan turib ishlovchi xodim o'rtasidagi elektron hujjat almashinuvi orqali tanishtirilishi mumkin (MK.460-modda).

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

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

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

a) tabiiy va texnogen tushdagi avariya, baxtsiz hodisa, tabiiy ofat, va boshqa favqulotda hodisalarning oldini olish zaruriyati yuzaga kelganda;

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

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

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

48. O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovasiyalar vazirligi hamda O'zbekiston ta'lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi o'rtasida 2023-2025 yillar uchun tuzilgan tarmoq kelishuvi hamda **ta'tillari jadvaliga** muvofiq Universitet xodimlariga asosiy va qo'shimcha ta'til beriladi (**3, 4-illovalar**).

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

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

Har yilgi mehnat ta'tili talabalarning yozgi ta'tili davrida beriladigan ta'lim tashkilotlarining o'qituvchilar tarkibiga birinchi ish yilidagi har yilgi mehnat ta'tili o'quvchilarning yozgi ta'tili davrida to'liq davomiylilikda, ular ushbu ta'lim tashkilotiga ishga kirgan vaqtdan qat'i nazar, ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda haq to'langan holda beriladi. Mazkur toifadagi xodimlarga ikkinchi va

keyingi ish yillari uchun beriladigan mehnat ta'tiliga, ushbu ta'til ish yili davomida qaysi vaqtda berilishidan qat'i nazar, to'liq haq to'lanadi (MK. 227-modda).

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

xodimning yoki uning farzandini nikoh to'yi munosabati bilan;  
bola tug'ilishi munosabati bilan bolaning otasiga;  
xodimning yaqin qarindoshi vafot etganligi munosabati bilan;  
favqulotda vaziyatlarda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qo'shimcha dam olish kun(lar)i har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligini qisqartirish hisobiga qoplanadi, har yilgi mehnat ta'tili davrida saqlanadigan

oʻrtacha oylik ish haqi miqdorini hisoblashda mehnat taʼtilining amaldagi davomiyligi hisobga olinadi, unga qoʻshimcha dam olish kun(lar)i ham qoʻshiladi.

56. Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga koʻra unga ish haqi qisman saqlanadigan taʼtil berishi shart:

a) pandemiya bilan bogʻliq karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda;

b) mehnat taʼtili tugagan boʻlsada chet el safaridan uzrli sabablarga koʻra qaytish imkoni boʻlmaganda;

v) avariya holatini bartaraf etish uchun xonadonida taʼmirlash ishlari olib borilishi munosabati bilan.

g) ilmiy-tadqiqot ishlarini yakunlab himoyaga chiqish arafasida boʻlgan xodimlar, ijodiy taʼtildan foydalanib boʻlgan taqdirda.

## **V. MEHNATGA HAQ TOʻLASH. KAFOLATLI TOʻLOVLAR VA kompensatsiya TOʻLOVLARI**

57. Buxoro davlat universitetida faoliyat yuritadigan professor-oʻqituvchilarning mehnatiga haq toʻlash “Respublika oliy taʼlim muassasalari xodimlari mehnatiga haq toʻlashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash toʻgʻrisida” gi Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 1 avgustdagi 164-sonli qarori, hamda Oʻzbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari, Oliy va oʻrta maxsus taʼlim hamda Xalq taʼlimi vazirliklarining 2019 yil 10 apreldagi 3-2019, 19-qq va 15-2019-qq-sonli “Oʻquv mashgʻulotlarini oʻtkazganlik uchun mehnatga soatbay haq toʻlash miqdorlarini tasdiqlash toʻgʻrisida”gi qarori asosida amalga oshiriladi.

Universitet ishchi xodimlariga haq toʻlash esa Buxoro davlat universiteti Kuzatuv kengashining 2022 yil 21 sentyabrdagi 5 yigʻilishi qarori bilan tasdiqlangan meʼyoriy hujjatlar asosida amalga oshiriladi.

58. Ish haqini toʻlash muddatlari (MK. 253-modda):

birinchi yarim oy uchun - joriy oyning oʻn beshinchi sanasigacha;

ikkinchi yarim oy uchun - keyingi oyning oʻninchi sanasigacha;

Xodimning yozma iltimosiga koʻra ish haqqi keyingi oyning beshinchi sanasigacha bir martaga tashlab berish mumkin.

59. Xodimning roziligi bilan ish haqining bir qismi uning plastik kartochkasiga oʻtkazib beriladi, bunday oʻtkazma miqdori toʻlanadigan summaning 50 foizidan oshmaydi. Xodimning yozma iltimosiga koʻra ish haqi 100 foizgacha uning plastik kartochkasiga oʻtkazib berilishi mumkin.

60. Xodimga haq toʻlash mazkur **Shartnomada** belgilangan muddatlarga nisbatan xizmat koʻrsatuvchi bankning aybi bilan kechiktirilganda - **Ish beruvchi** bank rahbariyatiga jarima undirish toʻgʻrisida talabnoma kiritishni va undirilgan jarimani mehnatga haq toʻlashni tartibga solishga yoʻnaltirishni oʻz zimmasiga oladi.

61. Unversitetda eng past lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq toʻlash yagona tarif setkasining 1-razryadi (tarif koeffisienti - kamida 1,000) boʻyicha

tarifikatsiya qilinishi ta'minlanadi.

62. Oshirilgan miqdordagi mehnat haqi, ustamalar, qo'shimcha to'lovlar va kompensatsiyalarning quyidagi turlari va miqdorlari o'rnatiladi:

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

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

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

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

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

O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan bazaviy hisoblash miqdorining 10 foizi miqdorida sutkalik xarajatlar;

64. Tizimdagi tashkilotlarda o'rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatiga haq to'lash shakllari va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha haq, ustamalar, rag'batlantiruvchi to'lovlar to'lash mazkur ish o'zi uchun asosiy ish bo'lgan xodimlarga belgilangan tartibda amalga oshiriladi (MK. 438-modda).

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

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

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

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

69. Buxoro davlat universiteti Kuzatuv kengashining 2022 yil 11 fevraldagi 1 yig'ilishi bayoni 9 ilovasi bilan tasdiqlangan "Buxoro davlat universiteti professor-o'qituvchilar, talabalar, ilmiy, o'quv-yordamchi, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlarga moddiy yordam ko'rsatish, moddiy rag'batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash uchun Maxsus jamg'arma mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risidagi Nizom"ga muvofiq universitetning professor-o'qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlari byudjetdan tashqari mablag'lar hisobidan moddiy rag'batlantiriladi.(1-ilova)

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

71. Ish beruvchi xodimlarga uzoq muddat kasalliklari davomida yoki surunkali kasalliklarini davolashlari uchun moddiy yordam ko'rsatilishi mumkin. Shuningdek, xodim uchun sog'lomlashtirish chora - tadbirlarini amalga oshirish, shu jumladan muassasa tomonidan xodimlarning jarrohlik operatsiyalariga, stasionarda davolanishi hamda dori - darmonlariga sarf qilgan xarajatlari qoplab berilishi mumkin.

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

73. Oliy ta'lim muassasasi tomonidan tashkil qilinayotgan tadbirlar, tanlovlar va boshqa bayram tadbirlarida ishtirok etgan professor-o'qituvchilar, ishchi-xodimlar va talabalarning kunlik ovqatlanish va boshqa xarajatlari universitetning byudjetdan tashqari mablag'lar hisobidan ta'minlanadi.

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

## **VI. MEHNAT INTIZOMI**

75. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi, mehnat shartnomalari, lavozim yo'riqnomalari, odob-ahloq qoidalari, Unversitet Nizomi

hamda Ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan ta'minlanishini va nazorat qilinishini taraflar o'z zimmasiga oladilar.

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

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

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

Shuningdek jamoada nomoddiy rag'batlantirish usullari joriy etiladi.

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

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

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

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

## **VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI**

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

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

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

83. Mehnatda mayib bo'lganlik yoki kasb kasalligi tufayli boquvchi vafot

etganligi munosabati bilan **Ish beruvchi** tomonidan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori marhumning o‘rtacha yillik ish haqining olti baravaridan kam bo‘lmasligi kerak.

84. Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma asosida ularga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta‘minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladi. To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan xodimlarning toifalari ro‘yxati **4-ilovada** keltirilgan.

## VIII. MEHNATNI MUHOFAZA QILISH

### Ish beruvchining majburiyatlari:

85. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha 2023 yilga 48 mln.so‘m mablag‘ni universitet byudjetidan ajratadi, shundan:

- maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun 33 mln. so‘m;

- gigiena vositalari(dizenfeksiya va tozalash vositalari, dori-darmonlar)uchun 15 mln.so‘m.Ushbu vositalar bilan xodimlar **5,6-ilovalarga** muvofiq bepul ta‘minlanadi.

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

86. Mehnat muhofazasi bo‘yicha bitim tuzadi (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog‘lomlashtirish chora-tadbirlari rejasi va sarf-xarajatlar smetasiga kiritadi) va kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda jamoa shartnomasiga ilova qilinadi (**2-ilova**).

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

## **IX. IJTIMOY SUG'URTA. IJTIMOY IMTIYOZ VA KAFOLATLAR**

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

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

- Ikkinchi jahon urushi qatnashchilaridan bo'lgan xodimlarga, baynalmilalchi jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramog'ida 16 yoshga to'lmagan uch va undan ortiq farzandi bor xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat natijasida radioaktiv ifloslangan zonadan evakuasiya qilingan va ko'chirib kelingan xodimlarga (agar ularda qon yaratish organlari (o'tkir leykozlar), qalqonsimon bez (adenomalar, rak) kasalliklari hamda rakni keltirib chiqaruvchi o'simtalar mavjud bo'lsa), yadroviy poligonlar va boshqa radiasiya-yadroviy ob'ektlarda harbiy xizmatni o'tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga, shuningdek mehnatda mayib bo'lishi yoki kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatga layoqatsiz xodimlarga – ish haqining to'liq miqdorida;

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

- koronavirus infeksiyasi bilan zararlanishi yoki zararlangan deb gumon qilinishi munosabati bilan karantinga joylashtirilgan ota-onalar (ular o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar), shuningdek, ularning 14 yoshgacha bo'lgan

bolasini parvarish qilayotgan shaxslarga o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida;

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

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

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

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

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

99. Shuningdek, taraflar:

- har yili o'quv yili boshlanishi arafasida ko'p bolali, kam ta'minlangan xodimlar farzandlari uchun har bir bolaga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini 50 foizi hisobidan kelib chiqqan holda darsliklar va o'quv qurollari xarid qilishni;

- har yili xodimlar farzandlariga yangi yil sovg'alarining universitet hisobidan topshirilishini;

- xodimlar farzandlarining bolalar sog'lomlashtirish oromgohlarida dam olishlarini ta'minlaydilar.

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

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

101. Xodimlarni kasbga tayyorlash deganda xodimlarda nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirishga, shuningdek muayyan sohada kasbiy faoliyatni amalga oshirishga va (yoki) muayyan kasb yoki mutaxassislik bo'yicha ishlarni bajarishga imkon beruvchi ko'nikma hamda malakalarni shakllantirishga yo'naltirilgan

o'qitish tushuniladi. Xodimlarni kasbga tayyorlash ish beruvchining yo'llanmasi bo'yicha ixtiyoriy ravishda ta'lim tashkilotlarida amalga oshiriladi.

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

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

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

ish haftasini yana bir soatga ga qisqartirish;

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

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

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida o'qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga 20 kalendar kun, professional ta'lim tashkilotlarida 10 kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa 30 kalendar kun;

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

104. Davlat attestasiyasidan o'tish uchun xuddi shunday miqdorda yo'lkira haqi to'lanadi.

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

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

- "Ma'naviyat va ma'rifat" xonasini tashkil etib, uni O'zbekiston kasaba uyushmalari Federasiyasi va Respublika Ma'naviyat va targ'ibot markazi tavsiyalari asosida jihozlab, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlar, stendlar va texnik vositalar bilan ta'minlash;

- Davlat dasturlarini bajarish borasida mehnatkashlar va yoshlar o'rtasida taniqli fan, adabiyot va san'at arboblari, adabiyotshunoslar, ishlab chiqarish ilg'orlarini jalb etgan holda, har-xil mavzudagi mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar, ma'naviy-ma'rifiy tadbirlar tashkil etish;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **113. Ish beruvchining majburiyatlari:**

- ish o'rnini qisqartirilayotgan ayollarni mehnat bozorida talab bo'lgan kasblarga o'qitishni ta'minlash;
- ayollarga malaka oshirish va qo'shimcha ma'lumot olish huquqidan foydalanish uchun imkoniyatlar yaratib berish;
- qaramog'idagi 2 yoshdan 3 yoshgacha bo'lgan bolani parvarishlash ta'tilida bo'lgan ota-onadan biriga (vasiyga) har oyda moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib moddiy yordam ko'rsatib borish;
- sakkiz (10-12) yoshgacha farzandlari bo'lgan ota-onasidan biri (vasiysi)ning iltimosiga ko'ra, oyda uch kundan iborat ish haqi saqlanmaydigan yoki qisman to'lanadigan dam olish kuni berish;
- "2030 yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi"ni amalga oshirishga ko'maklashish.

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

- xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatlarini universitet va uning tarkibiy bo'linmalarining vakolatli shaxsi zimmasiga yuklatish;
- ishga qabul qilish va xizmat bo'yicha ko'tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni yaratish;
- xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to'lashda notenglikni bartaraf etish.

### **XIII. YOSHLAR UCHUN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR**

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

- Xalqaro mehnat tashkilotining "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida"gi 138-sonli va "Bolalar mehnatining og'ir shakllarini ta'qiqlash va yo'q qilishga doir shoshilinch choralar to'g'risida"gi 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo'naltirilgan ishlarni olib borish;
- yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo'shimcha chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta'minlashda faol ishtirok etish;
- yosh mutaxassislar kengashini tuzish, yosh ishchilar va mutaxassislar o'rtasida kasb mahorati bo'yicha tanlovlar o'tkazish;
- yoshlarni bilim salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy til, kompyuter savodxonligini mukammal egallashlariga o'quvlar o'tkazish orqali ko'maklashish, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirish;
- mehnat jarayonida yuqori ko'rsatkichlarga erishayotgan, kasaba uyushmalarida faol va shijoatli yoshlarni rag'batlantirish;
- yosh xodimlarni madaniy-ma'rifiy tadbirlar, kasb mahorati bo'yicha tanlovlarda faol ishtirok etishini ta'minlash.

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

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

118. **Ish beruvchining** majburiyatlari:

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

b) Universitetda "Eng faol yosh xodim" tanlovini tashkil etish.

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

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

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

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

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

d) ishga yangi qabul qilingan yoshlarning ish joylarida qo'nimlilikini ta'minlash bo'yicha ish olib borish;

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

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

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

120. Kam ta'minlangan, yetim, nogiron, kasalmand talabalar turar joylarida yashovchi va ijarada yashovchi talabalarning dars tayyorlashlari va yashash sharoitlarini yaxshilash, dam olishi, jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanishlari hamda ma'naviy-ma'rifiy ishlarni tashkil qilish, ularni ijtimoiy - iqtisodiy muhofaza qilish borasida davlat va nodavlat notijorat tashkilotlar bilan ijtimoiy sheriklik asosida hamkorlik qilinadi.

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

122. Talabalar turar joylarida kam ta'minlangan, chin yetim, yetim va ijtimoiy himoyaga muhtoj talabalar kasaba uyushma qo'mitasi tavsiyasi va universitet kengashi qarori asosida bepul joy bilan ta'minlanadi.

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

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

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

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

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

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

129. Oliy ta'lim muassasasi xabarlarini talaba(o'quvchi)larni yotoqxonaga bilan to'liq ta'minlash choralarini ko'radilar. Talaba(o'quvchi)lar yotoqxonasiga yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muxtoj toifadagi talabalar birinchi bo'lib joylashtiriladi.

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

#### **XIV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH**

131. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sherikchilik prinsiplarini tan olgan holda, jamoa shartnomasini bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarni oldini olish choralarini ko'rishni o'z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o'zaro ishonch va hurmat bilan, O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari asosida hal etiladi.

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

133. Mehnat nizolari komissiyasi o'z faoliyatini qonun hujjatlariga va



O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federasiyasi Kengashi, O‘zbekiston Respublikasi Savdo-sanoat palatasi tomonidan tasdiqlangan (12.01.2015 y., 20-66 s, 15.01.2015 y., 01-SP), Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan kelishilgan tavsiyalarga asosan ishlab chiqilgan Nizomga muvofiq olib boradi binoan olib boradi.

## **XV. IJTIMOYIY SHERIKCHILIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI**

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

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

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

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

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

138. **Ish beruvchi:**

- a) jamoa shartnomasiga kirmagan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha qarorlar qabul qilishdan oldin **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan oldindan kelishib olish;
- b) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** talab qilganda unga mehnat hamda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish bilan bog‘liq masalalar yuzasidan ma‘lumotlar taqdim etish;

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

139. **Kasaba uyushmasi qo'mitasi:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) O'zbekiston kasaba uyushmasi Federasiyasining «Ishonch», «Ishonch-Doverie» gazetalariga obunani ta'minlash majburiyatlarini oladi.

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

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

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

## **XVI. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH**

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

144. **Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishida Ish beruvchining universitet xodimlarining majburiy mehnatga jalb kilinmasligiga oid majburiyatlari to'liq bajarilishi yuzasidan hisoboti eshitiladi.**

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

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

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

**Shartnomani** imzolagan taraflar komissiya yig'ilishida uning bajarilishini ta'minlamayotgan mas'ullar hisobotini eshitish masalasini qo'yish huquqiga ega. Jamoa shartnomasining matni va ilovalari bilan xodimlar **Universitet- ning o'qituvchilar xonasida** hamda **Kasaba uyushmasi qo'mitasida** tanishishlari mumkin.

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

## **XVII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK**

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

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

## **JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALAR RO'YXATI**

1. Buxoro davlat universiteti professor-o'qituvchilar, talabalar, ilmiy, o'quv-yordamchi, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlarga moddiy yordam ko'rsatish, moddiy rag'batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash uchun Maxsus jamg'arma mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risidagi nizom
2. OTM rahbari va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bitimi.
3. Oliy ta'lim muassasasi xodimlariga beriladigan asosiy va qo'shimcha ta'til kunlari muddatlari
4. Ta'tillar jadvali.
5. To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlarning toifalari ro'yxati.
6. Maxsus kiyim va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasb va lavozimlar ro'yxati.
7. Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha ishlardagi kasb va lavozimlar ro'yxati.

Buxoro davlat universiteti  
jamoasi umumiy yig'ilishining 2023 yil  
“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ dagi \_\_\_\_\_ -sonli bayonnomasi  
bilan ma'qullangan jamoa shartnomasiga  
1-ilova



Buxoro davlat universiteti  
Kuzatuv kengashining  
2022 yil 11 fevraldagi  
1-son majlis bayoniga  
9-ilova

**Buxoro davlat universiteti professor-o'qituvchilar, talabalar, ilmiy, o'quv-yordamchi, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlarga moddiy yordam ko'rsatish, moddiy rag'batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash uchun Maxsus jamg'arma mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risidagi**

## **N I Z O M**

**BUXORO – 2022 y.**

**Buxoro davlat universiteti professor-o‘qituvchilar, talabalar, ilmiy, o‘quv-yordamchi, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlarga moddiy yordam ko‘rsatish, moddiy rag‘batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash uchun Maxsus jamg‘arma mablag‘larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to‘g‘risidagi**

**NIZOM**

Mazkur Nizom O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 8 oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta‘lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5847 sonli farmoni, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 26.08.2020 yil 517-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Respublika oliy ta‘lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlarini byudjetdan tashqari mablag‘lar hisobidan moddiy rag‘batlantirish tartibi to‘g‘risida”gi qarori, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 24 dekabrdagi “Davlat oliy ta‘lim muassasalarining akademik va tashkiliy-boshqaruv mustaqilligini ta‘minlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-60-son hamda “Davlat oliy ta‘lim muassasalariga moliyaviy mustaqillik berish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-61-son qarorlari va boshqa qonun hujjatlariga muvofiq Buxoro davlat universiteti professor-o‘qituvchilar, talabalar, ilmiy, o‘quv-yordamchi, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlarga moddiy yordam ko‘rsatish, moddiy rag‘batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash uchun Maxsus jamg‘arma (keyingi o‘rinlarda – Maxsus jamg‘arma) mablag‘larini shakllantirish va ulardan moddiy rag‘batlantirish uchun foydalanish, shuningdek, Buxoro davlat universiteti (keyingi o‘rinlarda – BuxDU) xodimlariga har oylik ustamalar va mukofotlar belgilash tartibini belgilaydi.

**1- bob. Umumiy qoidalar**

1. Ushbu Nizomga muvofiq Maxsus jamg‘arma BuxDUning rektori, boshqaruv, professor-o‘qituvchilar, talabalar, ilmiy, o‘quv-yordamchi, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlariga moddiy yordam ko‘rsatish, moddiy rag‘batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash uchun moliyalashtirish manbasi hisoblanadi.

2. Maxsus jamg‘arma mablag‘lari BuxDUning rektori, prorektori, markaz direktori (markaz mablag‘lari hisobidan), boshqaruv, professor-o‘qituvchilar, talabalar, ilmiy, o‘quv-yordamchi, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlariga moddiy yordam ko‘rsatish, moddiy rag‘batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash uchun yo‘naltiriladi.

3. Ushbu Nizom Buxoro davlat universitetining shtat lavozimlarini egallovchi rektor, prorektor, boshqaruv, professor-o‘qituvchilar, ilmiy, o‘quv-yordamchi, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlariga (keyingi o‘rinlarda – xodimlar) nisbatan tatbiq etiladi.

4. Belgilanadigan har oylik ustamalarning miqdori quyidagilarni tashkil etadi:

professor-o‘qituvchilar lavozim maoshining 100 foizigacha;  
rektor, prorektor, boshqaruv, ilmiy, o‘quv-yordamchi, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlar lavozim maoshining 300 foizigacha.

5. Rektorga tayinlanadigan ustamalarning miqdori va muddati Kuzatuv kengashi tomonidan belgilanadi. Kuzatuv kengashi tomonidan ustama belgilanishi rektorning yil davomida davlat bayramlari, choraklik va mehnat faoliyatidagi yutuqlari uchun rag‘batlantirish uchun asos bo‘ladi.

Prorektorlarga ustama belgilangan tartibda rektor buyrug‘i bilan tashkil etilgan Buxoro davlat universiteti xodimlariga moddiy yordam ko‘rsatish, moddiy rag‘batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash komissiyasi (keyingi o‘rinlarda – Komissiya)ning qarori asosida rektor tomonidan amalga oshiriladi.

6. BuxDUning professor-o‘qituvchilariga Maxsus jamg‘arma mablag‘lari hisobidan (ichki imkoniyatlardan kelib chiqqan holda) ustamalar quyidagi tartibda belgilanadi:

a) lavozim maoshining 100 foizigacha, qoida tariqasida, ishga qabul qilinganida yoki boshqa lavozimga o‘tkazilganida rektor tomonidan bir yil muddatgacha tayinlanishi va mehnat faoliyati davomida har oyda to‘lanishi mumkin. Bunda hodimga belgilangan ustama komissiya tomonidan ushbu muddat davomida qayta ko‘rib chiqilmaydi;

b) ishga qabul qilinganidan yoki boshqa lavozimga o‘tkazilganidan komissiya xulosasidan so‘ng, lavozim maoshining 100 foizigacha bo‘lgan miqdorda ustamalar ushbu Nizomning 3-bobida ko‘rsatilgan shartlar va mezonlarga asosan belgilanadi. Bunda ustamalar miqdorini aniqlash va belgilash ushbu Nizomning 4-bobiga muvofiq amalga oshiriladi.

7. BuxDUning rektori, boshqaruv, ilmiy, o‘quv-yordamchi, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlariga Maxsus jamg‘arma mablag‘lari hisobidan (ichki imkoniyatlardan kelib chiqqan holda) quyidagi tartibda ustamalar belgilanadi:

a) lavozim maoshining 300 foizigacha, qoida tariqasida, ishga qabul qilinganida yoki boshqa lavozimga o‘tkazilganida rektor tomonidan bir moliya yili muddatgacha tayinlanishi va mehnat faoliyati davomida har oyda to‘lanishi mumkin. Bunda hodimga belgilangan ustama komissiya tomonidan ushbu muddat davomida qayta ko‘rib chiqilmaydi;

b) ishga qabul qilinganidan yoki boshqa lavozimga o‘tkazilganidan so‘ng lavozim maoshining 300 foizigacha bo‘lgan miqdorda ustamalar ushbu Nizomning 3-bobida ko‘rsatilgan shartlar va mezonlarga asosan belgilanadi. Bunda ustamalar miqdorini aniqlash va belgilash ushbu Nizomning 4-bobiga muvofiq amalga oshiriladi.

8. Ushbu Nizomning 6 va 7-bandlarida nazarda tutilgan har oylik ustamalarni xodimlarga to‘lash uchun asos rektorning buyrug‘i hisoblanadi.

9. Maxsus jamg‘arma mablag‘lari hisobidan har oylik ustamalar va mukofotlarni belgilash Byudjet muassasalari va tashkilotlari xodimlarini moddiy rag‘batlantirish maxsus fondi to‘g‘risidagi nizom (1995 yil 20 sentyabr, ro‘yxat raqami 177), O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar



Mahkamasining 26.08.2020 yil 517-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Respublika oliy ta’lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlarini byudjetdan tashqari mablag’lar hisobidan moddiy rag’batlantirish tartibi to‘g‘risida”gi qarori va boshqa hujjatlarga muvofiq xodimlarga ustamalar, qo‘shimcha haq va mukofot pullarini belgilash hamda to‘lashga to‘sqinlik qilmaydi.

10. Belgilangan ustamalarni to‘lash har bir tegishli oyning ikkinchi yarmida oylik ish haqi bilan bir vaqtda to‘lanadi.

11. Quyidagi holatlarda xodimlar rag’batlantirishdan mahrum qilinadi:

intizomiy jazo choralari qo‘llanilganda;

amalgacha oshirilgan ishlar to‘g‘risida noto‘g‘ri ma’lumotlar taqdim etilganda.

12. Xodimlarning uzrsiz sabablarga ko‘ra uzluksiz jami besh ish kunidan ortiq muddatga ishda bo‘lmagan oy uchun rektor buyrug‘i asosida ustamalar to‘lanmaydi.

Xodim uzluksiz tarzda ketma-ket ishda bo‘lmagan muddati bir oydan ikkinchi oyga o‘tganda, muddatlar qo‘shib hisoblanadi va xodim ishga chiqqan oy uchun ustama to‘lanmaydi.

## **2-bob. Maxsus jamg‘armani shakllantirish tartibi**

13. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 26.08.2020 yil 517-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Respublika oliy ta’lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlarini byudjetdan tashqari mablag’lar hisobidan moddiy rag’batlantirish tartibi to‘g‘risida”gi qarorining o‘n ettinchi bandiga asosan To‘lov-kontrakt asosida o‘qitishdan tushadigan mablag’larning 30 foizdan ko‘p bo‘lmagan qismi ta’lim muassasasining professor-o‘qituvchilar tarkibi va boshqa toifadagi xodimlarini moddiy rag’batlantirishga sarflanishi mumkin deb ko‘rsatilgan. BuxDUning Maxsus jamg‘armasi to‘lov-kontrakt asosida o‘qitishdan tushadigan mablag’lar hisobidan 30 foizgacha miqdorida shakllantiriladi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020 yil 31 yanvardagi “Oliy ta’lim muassasalari talabalariga to‘lanadigan stipendiyalar miqdorlarini belgilash hamda stipendiyalar tayinlash va to‘lash tartibini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 59-sonli qarorining 2 bandi 6 xatboshisida –“tegishli moliya yilida oliy ta’lim muassasalarida stipendiya to‘lovlari uchun rejalashtirilgan byudjet mablag’lariga nisbatan 10 foiz hamda to‘lov-kontrakt bo‘yicha rejalashtirilgan tushumlarning 2 foiz miqdoridagi mablag’lar hisobiga Talabalarni rag’batlantirish jamg‘armasini tashkil etish”,- ko‘rsatilgan.

Yuqoridagi qarorga asosan universitetda davlat granti va to‘lov-kontrakt asosida ta’lim olayotgan alohida iqtidorga ega, xalqaro, respublika va oliy ta’lim miqyosida o‘tkazilgan fan olimpiadalari va sport musobaqalari g‘oliblari, shuningdek, universitet kengashi tomonidan belgilangan mezonlarga muvofiq alohida hollarda (kasalligi yoki oila a‘zolarining vafoti kabi) talabalarga bazaviy stipendiyaga nisbatan 10 baravargacha miqdorda bo‘lgan bir martalik

rag'batlantirish yoki moddiy yordam to'lovini joriy etish uchun to'lov-kontrakt bo'yicha rejalashtirilgan tushumlarning 2 foiz miqdoridagi mablag'lar hisobiga Talabalarni rag'batlantirish jamg'armasi tashkil etiladi.

14. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi BuxDU boshqaruv, professor-o'qituvchilar, ilmiy, o'quv-yordamchi, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlarning ish haqi bo'yicha umumiy yillik xarajatlaridan kelib chiqib aniqlanadi, BuxDUning byudjetdan tashqari (to'lov-kontrakt, shu jumladan tabaqalashtirilgan to'lov-kontrakt) mablag'lari hisobidan moliyalashtiriladi.

### **3-bob. Ustamalar belgilashning shartlari va mezonlari**

15. Xodimlarga ustamalarni belgilashning shartlari bo'lib, ularning o'z xizmat vazifalarini vijdonan, sifatli va samarali bajarishi, mehnat va ijro intizomiga og'ishmay rioya qilishi hisoblanadi. Professor-o'qituvchilar tomonidan ilmiy-metodik, ilmiy-tadqiqot, tashkiliy-metodik, ma'naviy-axloqiy va tarbiyaviy ishlarni sifatli va samarali bajarilishi ustamalarni to'lash uchun asos bo'ladi.

Ushbu shartlarga rioya qilmagan xodimlarga ustamalarni belgilash masalasi ko'rib chiqilmaydi.

16. Quyidagilar ustamalarni belgilash va uning miqdorini aniqlash mezonlari hisoblanadi:

a) professor-o'qituvchilar uchun:

ilmiy-metodik, ilmiy-tadqiqot, tashkiliy-metodik, ma'naviy-axloqiy va tarbiyaviy ishlarning sifati va hajmi;

xorijiy tillarni bilish va ularda dars o'tish.

b) O'quv yordamchi, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlar uchun – mehnat shartnomasi va lavozim yo'riqnomasida nazarda tutilgan funksional vazifalarini sifatli va mas'uliyat bilan bajarish;

v) Rektor uchun – BuxDUda o'quv, o'quv-metodik, ilmiy-tadqiqot, tashkiliy-metodik, ma'naviy-ma'rifiy, xaqaro hamkorlik va tarbiyaviy ishlarga hamda moliya-iqtisod ishlariga umumiy rahbarlikni amalga oshirish, mazkur ishlarni muvofiqlashtirish va samaradorligini ta'minlash, prorektorlar hamda bevosita rektorga bo'ysunuvchi tarkibiy bo'linmalar ish faoliyatini nazorat qilib borish;

g) prorektorlar uchun – BuxDUning tegishli yo'nalishlari bo'yicha faoliyat natijadorligini hamda uning bo'ysunuvidagi tarkibiy bo'linmalar faoliyatining sifati va samaradorligini ta'minlash;

d) boshqaruv xodimlari toifasiga kiradigan boshqa xodimlar uchun – tegishli tarkibiy bo'linmalar faoliyati sifati va samaradorligini ta'minlash.

17. O'rindoshlik asosida faoliyat olib borayotgan professor-o'qituvchilar va boshqa xodimlar uchun ustamalarni belgilash hamda miqdorini aniqlash mezoni o'quv tushumidagi tegishli tadbirlarni yuqori saviyada bajarilishini, shuningdek, funksional vazifalarning sifatli amalga oshirilishini ta'minlash hisoblanadi.

#### **4-bob. Ustamalar miqdorini aniqlash va belgilash tartibi**

18. Xodimlarga ustama va uning aniq miqdorini belgilash tegishli kafedra mudirlari (1-ilova yoki o‘rindoshlar uchun 2-ilova), boshqa tarkibiy bo‘linma rahbarlarining belgilangan tartibda berilgan taqdimnomalari (3 va 4-ilovalar) va rektor buyrug‘i bilan tashkil etilgan Buxoro davlat universiteti xodimlariga moddiy yordam ko‘rsatish, moddiy rag‘batlantirish hamda ustama ish haqi tayinlash komissiyasining qarori asosida rektor tomonidan amalga oshiriladi.

19. Xodimni bir toifa doirasida boshqa lavozimga o‘tkazish holatlarida oldin foizda belgilangan ustamalar miqdori saqlanib qolinmaydi. Xodim lavozimini o‘zgarishining boshqa holatlarida rektor ustamalar miqdorini qayta ko‘rib chiqadi.

20. Komissiya tarkibiga quyidagilar kiradi:

Rektor – komissiya raisi;

Moliya-iqtisod ishlari bo‘yicha prorektor, rais o‘rinbosari;

BuxDU kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi;

Xodimlar bo‘limi boshlig‘i;

Korrupsiyaga qarshi kurashish “Komplaens-nazorat” tizimini boshqarish bo‘limi boshlig‘i;

Xotin qizlar masalalari bo‘yicha kengash raisi;

Bosh auditor;

Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari bilan ishlash, nazorat va monitoring bo‘limi;

Reja-moliya bo‘limi boshlig‘i – komissiya kotibi.

Komissiya tarkibidagi lavozimlarda ishlab turgan xodimlar boshqa ishga o‘tganligi yoki yangi tayinlov amalga oshirilganda universitet rektorining buyrug‘i asosida moddiy yordam va rag‘batlantirish komissiyasi tarkibiga tegishli o‘zgartirish kiritiladi.

21. Komissiya yig‘ilishi, qoida tariqasida, har oyda bir marta o‘tkaziladi.

Komissiya yig‘ilishini o‘tkazishning aniq vaqti rektor tomonidan belgilanadi.

Komissiya a‘zolariga Komissiya yig‘ilishining sanasi to‘g‘risida yig‘ilish o‘tkaziladigan sanadan kamida bir hafta oldin xabardor qilinishi lozim.

Zarurat bo‘lgan hollarda rektorning qaroriga asosan yoki komissiya a‘zolari yarmidan ko‘pining tashabbusiga ko‘ra navbatdan tashqari komissiya yig‘ilishi o‘tkazilishi mumkin.

22. Komissiya yig‘ilishiga zarurat bo‘lgan hollarda mehnat faoliyati baholanayotgan xodim ham taklif qilinishi mumkin. Mazkur holatlarda xodimning uzrli sabablarsiz yig‘ilishda ishtirok etmasligi, uning mehnat faoliyatiga Komissiya tomonidan tegishli baho berilishiga to‘sqinlik qilmaydi.

23. Xodimlarning mehnat faoliyatini baholash masalasi ko‘rib chiqilayotganda, xodim ishlaydigan tarkibiy bo‘linma rahbarlari va kafedraning mudirlari maslahat ovozi bilan Komissiya yig‘ilishida ishtirok etishi mumkin.

24. Komissiya a‘zolari mehnat faoliyati baholanayotgan xodimga savollar berish, ish faoliyati bilan bevosita bog‘liq hujjatlar va boshqa materiallarni taqdim

etishni talab qilish, boshqaruv, professor-o'qituvchilar, ilmiy, o'quv-yordamchi, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlarning mehnat faoliyatini yanada takomillashtirish bo'yicha tegishli tavsiyalar berish huquqiga ega.

25. Komissiyaning qarori ochiq ovoz berish yo'li bilan komissiya majlisida ishtirok etayotgan a'zolarining oddiy ko'pchilik ovozi bilan qabul qilinadi, bayonnoma bilan rasmiylashtiriladi va uch ish kunidan kechiktirmagan holda rektorga taqdim etiladi.

26. Professor-o'qituvchi va ilmiy xodimlarga ustamalar bajarilgan ishlarning sifati va hajmiga qarab aniqlanadi. Ustamalarning maksimal miqdori ushbu Nizomning 16-bandiga binoan ish turlaridan biri uchun yoki barcha turdagi ishlarning umumiy ko'rsatkichi asosida ham belgilanishi mumkin.

27. Ustamalar, qoida tariqasida, o'quv yili boshida tayinlanadi:

professor-o'qituvchilar uchun – har olti oyda;

boshqaruv, professor-o'qituvchilar, ilmiy, o'quv yordamchi, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlar uchun – moliya yili boshidan boshlab har olti oyda.

### **5-bob. Ustama, mukofotlar berish va moddiy yordam ko'rsatish asoslari va tartibi**

28. BuxDUning boshqaruv, professor-o'qituvchilar, ilmiy, o'quv-yordamchi, texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlarini Maxsus jamg'arma mablag'lari hisobidan ichki imkoniyatlardan kelib chiqib, quyidagilarga asosan mukofotlantirish va ustama ajratilishi mumkin:

#### **Mukofotlantirish uchun asoslar:**

29. Professor-o'qituvchi va xodimlarni bir marotaba mukofotlash davlat yoki kasb bayramlari, muhim sana yoki yubiley sanalari va alohida muhim topshiriqlarni o'z vaqtida, sifatli, vijdonan va tashabbuskorlik bilan bajarganda har chorak natijasi bo'yicha amalga oshiriladi.

30. Yangi yil, Xotin-qizlar kuni, Navro'z, Xotira va qadrlash kuni, Mustaqillik kuni, O'qituvchi va murabbiylar kuni, Konstitutsiya kuni, diniy («Ro'za hayit» (Iyd-al-Fitr) va «Qurbon hayit» (Iyd-al-Adha)) bayramlar hamda kasbiy bayramlarda;

31. O'qituvchilarga va ilmiy xodimlar tomonidan:

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.12.2019 yil 1030-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ilm-fan va ta'lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo'shimcha haq to'lash tartibi to'g'risida"gi nizomida ko'rsatilgan professor-o'qituvchilardan boshqa toifadagi (ilmiy darajaga ega bo'lmagan, himoya qilmagan) xodimlarga ilm-fan taraqqiyotiga munosib hissa qo'shadigan impakt faktorli (Scopus, Web of science ilmiy-texnik ma'lumotlar bazasiga kiruvchi) jurnallarda maqolalari chop etilgandan so'ng mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 3 (uch) barobari miqdorida rag'batlantiriladi (ushbu mablag' mualliflar orasida teng taqsimlanadi). Bunda ilmiy jurnallar ro'yxati universitet ilmiy bo'limi tomonidan har moliyaviy yilning boshida shakllantiriladi va

tasdiqlanadi;

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.12.2019 yil 1030-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ilm-fan va ta'lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo'shimcha haq to'lash tartibi to'g'risida"gi nizomida ko'rsatilgan rag'batlantirishga taqdim etilgan arsluk yoki o'quv qo'llanmalardan tashqari yaratilgan darslik yoki o'quv qo'llanmalar 2021-2022 o'quv yilida Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining, 2022-2023 o'quv yilidan boshlab universitet kengashining grifiga ega bo'lgan darslik yoki o'quv qo'llanmaning avtorlariga teng taqsimlangan holda har bir bosma tabog'i uchun mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 0,3 va 0,2 barobari miqdorida belgilanadi. Bunda adabiyot hajmining eng yuqori miqdori 20 bosma taboq qilib belgilanadi va shu miqdorgacha to'lanadi.

- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.12.2019 yil 1030-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ilm-fan va ta'lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo'shimcha haq to'lash tartibi to'g'risida"gi nizomi asosida rag'batlantirishga taqdim etilganidan tashqari, elektron darsliklar yaratish va uni belgilangan me'yorlar asosida rasmiylashtirish uchun mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 4 barobari miqdorida pul mukofoti bilan taqdirlandi. Pul mukofoti darslik yoki o'quv qo'llanmaning avtorlariga teng taqsimlanadi;

- Mutaxassisligi chet tili filologiyasini o'qitish va o'rganish bo'lmagan talabalar uchun chet tillaridan (ingliz, fransuz, nemis va boshqa xorijiy yoki unga tenglashtirilgan milliy sertifikatga ega bo'lgan) biri yordamida o'quv jarayonini tashkil etgan professor-o'qituvchilar har semestr yakunida bajarilgan o'quv yuklamasi va joriy semestrda dars o'tilgan oylarga muvofiq tarzda bir oylik ish haqi miqdorida bir martalik rag'batlantiriladi;

32. Respublika talabalar olimpiadasining ikkinchi (yakuniy) bosqichida faxriy o'rinlarni egallagan talabalar va ularning ilmiy rahbarlarini Vazirlikning tegishli buyruqlari asosida o'rnatilgan tartibda moddiy rag'batlantirish;

33. Doktorlik dissertasiyasi (DSc)ni himoya qilgan mustaqil izlanuvchilar hamda diplomini olgan universitetda muqim ishlayotgan izlanuvchilarni mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 10 barobari miqdorida, ularning ilmiy rahbarlarini esa mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 5 barobari miqdorigacha, falsafa doktori (PhD) dissertasiyasini himoya qilganlarga mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 6 barobari miqdorida, ilmiy rahbarlariga esa mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 4 barobari miqdorida pul mukofoti bilan taqdirlash tartibiga amal qilish;

34. Chet el oliy ta'lim muassasalarida himoya qilgan professor-o'qituvchilarga mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 10 barobari miqdorida, kuchli 300 talikka kiradigan oliy ta'lim muassasalarida himoya qilganlarni mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 20 barobari miqdorigacha, kuchli 1000 talikka kiruvchi oliy ta'lim muassasalarida himoya qilganlarga mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 15 barobari

miqdorida, ilmiy rahbarlik yoki maslahatchilik qilganlarni yuqoridagilarga nisbatan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 5,8,10 barobari miqdorigacha pul mukofoti bilan taqdirlash;

35. Doktorlik dissertasiyasini himoya qilmagan, OAK qarori bilan ilmiy darajaga ega bo'lmasdan dosent ilmiy unvonini olganlar uchun mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 2 (ikki) barobari miqdorida pul mukofoti bilan taqdirlash;

36. Patent olish uchun hujjatlarni, belgilangan xarajatlarni rasmiylashtirgan xodimlar uchun belgilangan xarajatlarni to'lash. Patent olgan (professor-o'qituvchi) xodimlar uchun mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 5 (besh) barobari miqdorida pul bilan taqdirlash;

37. Mualliflik guvohnomasini olish uchun hujjatlarni rasmiylashtirgan xodimlar uchun belgilangan xarajatlarni rasmiylashtirgan uchun belgilangan xarajatlarni to'lash. Mualliflik guvohnomasi olgan (professor-o'qituvchi) xodimlarni mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1 (bir) barobari miqdorida pul mukofoti avtorlarga teng taqsimlanadi;

38. Universitetda samarali mehnat qilib kelayotgan to'liq shtatdagi professor-o'qituvchi va xizmatchi xodimlarning yubiley yoshlarida (ayollar nafaqaga chiqqan yoshida va 60, 70, 80), ularni mehnat nafaqasiga kuzatishda fakultet, kafedra, bo'lim boshliqlarining tavsiyalari asosida (universitetda ishlayotgan ish stajiga qarab 10,20,30 yil va undan ortiq) mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1,5, 2, 3 barobarigacha, 0,5 stavkada faqat universitetda ishlayotganlarga mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1, 1,5, 2 barobari miqdorigacha moddiy rag'batlantirish;

39. Universitetda "Eng namunali kafedra" va "Eng namunali fakultet" ko'rik-tanlovlarini har o'quv yilida o'tkazish, "Namunali" deb topilgan kafedra, fakultet xodimlarini moddiy rag'batlantirish. Shuningdek, "Oliy ta'lim muassasasining eng yaxshi pedagogi" tanlovining nominasiyalar bo'yicha 1, 2 va 3-o'rinlarni egallagan universitet professor-o'qituvchilarini tegishli ravishda, egallab turgan lavozimiga ko'ra shtat bo'yicha maoshining 1; 0,75 va 0,5 koeffisienti miqdoridagi pul mablag'lari bilan moddiy rag'batlantirish.

40. Olimpiada hamda jahon, osiyo va respublika chempionati sport musobaqalarida sovrinli o'rin olgan hamda universitet reyting ko'rsatgichlariga hissa qo'shadigan sport musobaqalarining g'olib talabalarini bazaviy stipendiya miqdorining barobarida (1 o'rin uch baravar, 2 o'rin ikki baravar, 3 o'rin bir baravar) hamda ularning ustozlarini MHTEKM 3 baravari moddiy rag'batlantirish.

41. Prezident stipendiantlari tayyorlagan professor-o'qituvchilarga mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 4 (to'rt) barobari miqdorida, nomdor stipendiantlari tayyorlagan o'qituvchilarga mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 2 barobari miqdorida moddiy rag'batlantirish.

42. Xalqaro, Respublika va viloyat miqyosdagi tanlovlarda sovrinli o'rinlarni qo'lga kiritgan, nufuzli ko'krak nishonlari bilan taqdirlangan universitet xodimlari va talabalar moddiy rag'batlantirish komissiyasi xulosasiga asosan

rag'batlantiriladi.

**Ustama berish uchun asoslar:**

43. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012 yil 10 dekabrda "Chet tillarni o'rganish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-1875-sonli qaroriga asosan;

44. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 19 mayda "O'zbekiston Respublikasida xorijiy tillarni o'rganishni ommalashtirish faoliyatini sifat jihatidan yangi bosqichga olib chiqish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-5117-sonli qaroriga asosan;

45. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 19 iyunda "Davlat madaniyat muassasalari va davlat arxivlari xodimlari mehnatiga haq to'lash va ularni moddiy rag'batlantirishning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash haqida"gi 458-sonli qaroriga asosan (koeffitsient);

46. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2013 yil 7 fevralda "Ayrim byudjet tashkilotlari xodimlari ba'zi toifalarining lavozim razryadlarini belgilash to'g'risida"gi 33-son qaroriga asosan;

47. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2013 yil 24 yanvarda "O'zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligi, Qurolli kuchlari bosh shtabi, O'zbekiston Respublikasi Mudofaa sanoati davlat qo'mitasi va Oliy ta'lim muassasalari harbiy tayyorgarlik o'quv bo'linmalarining fuqaro xodimlari mehnatiga haq to'lashni takomillashtirish to'g'risida"gi 17-sonli qaroriga asosan;

48. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 1 mayda "O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yuridik xizmat faoliyatini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»"gi 2017 yil 19 yanvarda PQ-2733-son qarorini amalga oshirish chora-tadbirlari haqida"gi 250-sonli qaroriga asosan;

49. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020 yil 31 yanvarda "Oliy ta'lim muassasalari talabalariga to'lanadigan stipendiyalar miqdorlarini belgilash hamda stipendiyalar tayinlash va to'lash tartibini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 59-sonli qaroriga asosan;

50. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, O'zbekiston Respublikasi moliya vazirligi, O'zbekiston avtomobil transporti agentligining "Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to'lashning umumiy shartlari to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi Qaroriga asosan [O'zbekiston Respublikasi adliya vazirligi tomonidan 2019 yil 23 yanvarda ro'yxatdan o'tkazildi, ro'yxat raqami 3130];

51. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining "Tunggi vaqtdagi ish uchun haq to'lash" 276-moddasiga asosan.

52. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 23 martda "Akademik liseylarga umumiy o'rta ta'lim maktablari o'quvchilarini tanlab olish, o'qishga qabul qilish, ularning o'qishini ko'chirish va o'qishdan chetlatish tartibi to'g'risida"gi 212-sonli qaroriga asosan;

53. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 13 iyuldagi “Yoshlarni har tomonlama qo‘llab-quvvatlash va ularning ijtimoiy faolligini yanada oshirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-6260-sonli qaroriga asosan;

54. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 30 oktyabrdagi “Sog‘lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-6099-son Farmonining 13 bandiga asosan “Sport targ‘ibotchilari”ga;

55. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020 yil 26 avgustdagi “Respublika oliy ta‘lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlarini byudjetdan tashqari mablag‘lar hisobidan moddiy rag‘batlantirish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 517-sonli qarorining 17<sup>1</sup> (Oliy ta‘lim muassasalaridagi O‘zbekiston yoshlar ittifoqining boshlang‘ich tashkilot etakchisi bo‘lgan oliy ta‘lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlariga oliy ta‘lim muassasasining byudjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan mazkur nizomda belgilangan tartibda «Katta o‘qituvchi (ilmiy darajaga va ilmiy unvonga ega bo‘lgan)» bazaviy lavozim maoshining ellik foizi miqdorida har oylik qo‘shimcha haq to‘lanadi) bandiga asosan;

56. Xotin-qizlar maslahat kengashi raisi, xotin-qizlar masalalari bo‘yicha dekan maslahatchilariga;

57. Yuqoridagi me‘yorlardan tashqari O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari va tegishli vazirliklar qaror va buyruqlariga asosan boshqa turdagi ustama ish haqi va rag‘batlantirish chora-tadbirlari amalga oshirilishi mumkin.

Professor-o‘qituvchi va xizmatchi-xodimlarning oylik maoshlarini to‘lashda Nizom asosida tabaqalashtirilgan holda (KPI) ustama haq to‘lashni amalga oshiriladi.

58. BuxDUning rektorini mukofotlash Kuzatuv kengashi bilan kelishilgan holda, BuxDUning boshqaruv, professor-o‘qituvchilar, ilmiy, o‘quv-yordamchi, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlarini mukofotlash esa universitet rektori buyrug‘i asosida amalga oshiriladi.

### **Moddiy yordam ko‘rsatish uchun asoslar:**

59. Professor-o‘qituvchi va ishchi-xodimlarga moddiy yordam ko‘rsatish quyidagi holatlarda va miqdorlarda amalga oshirishga ruxsat etiladi:

60. O‘zini va og‘ir ahvoldagi oila a‘zolarini sog‘lig‘ini tiklash (epidemiologik kasalliklardan tashqari) maqsadida-MHTEKMning 3 baravarigacha;

61. Yaqin qarindoshlarning ta‘ziyasi munosabati bilan- MHTEKMning 3 baravarigacha;

62. Tabiiy va texnogen xolatlarda mol-mulkiga zarar etganda-MHTEKMning 5 baravarigacha;

63. Baxtsiz hodisa tufayli salomatligiga etgan zarar munosabati bilan-MHTEKMning 6 baravarigacha;



64. Oilaviy sharoiti og'irligi sababli (MFY ma'lumotnomasiga asosan)-MHTEKMning 3 baravarigacha;

Yuqorida nazarda tutilgan holatlar bo'yicha professor-o'qituvchi va ishchi-xodimlarga moddiy yordam bir moliya yilida bir marotaba ko'rsatish mumkin.

### **6-bob. Yakunlovchi qoidalar**

65. Ushbu Nizom talablari buzilishida aybdor bo'lgan shaxslar qonun hujjatlariga muvofiq javobgar bo'ladi.

66. Mazkur Nizom Buxoro davlat universiteti Kuzatuv kengashi qarori bilan kuchga kiradi.



Oliy ta'lim muassasasi xodimlariga beriladigan asosiy va qo'shimcha ta'til kunlari muddatlari

№	Lavozimlar kategoriyalari	Asosiy ta'til muddatlari	Qo'shimcha ta'til muddatlari	Jami ta'til muddatlari
1.	Ma'muriy-boshqaruv xodimlari	21	9	30
2.	O'quv-yordamchi xodimlar (laboratoriya mudiri, laborant, ishlab chiqarish ta'lim ustalari, kabinet mudiri, o'quv ishlari bo'yicha dispetcher, konsertmeyster, tarbiyachi-pedagog, tyutor, muzey xodimlari)	21	9	30
3.	Texnik xodimlar (arxiv ishlarini bajaruvchi, kutubxona ishi, ish yurituvchi, kotib-ish yurituvchi, kompyuter texnikasiga xizmat ko'rsatuvchi, )	21	3	24
4.	Xizmat ko'rsatuvchi xodimlar (haydovchi, farrosh, ko'cha supuruvchi, bog'bon, duradgor, qorovul, santexnik, elektromontyor, ombor mudiri, pasportist, mexanik, bino komendanti, TTJ bino mudiri, xo'jalik bekasi, o't yoquvchi, qurilish ta'mirlash ishchisi, binolarga xizmat ko'rsatuvchi muhandislar)	21	3	24
5.	Professor -o'qituvchilar	56	0	56
6.	Kasaba uyushma qo'mitasi raisi	21	9	30

**Izoh:**

1. Professor-o'qituvchilarga asosiy-uzaytirilgan ta'til beriladi.
2. O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2003 yil 9 dekabrda 1288-son bilan davlat ro'yxatidan o'tkazilgan O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining "Xodimlar sonini tartibga solish va boshqaruv tarkibini ta'minlash uchun harajatlarni maqbullash bo'yicha normativ hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi Qarorida keltirilgan nomenklaturaga muvofiq lavozimlar aniqlanadi.

Buxoro davlat universiteti jamoasi  
umumiy yig'ilishining 2023 yil  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_dagi \_\_\_-sonli  
bayonnomasi bilan ma'qullangan  
jamoa shartnomasiga

4-ilova

### **OTM xodimlarining mehnat ta'tillari jadvali**

<b>№</b>	<b>Barcha xodimlar ro'yxati</b>	<b>Ta'til beriladigan oy</b>	<b>Xodimlar imzosi</b>
1.			
2.			

Buxoro davlat universiteti jamoasi  
umumiy yig'ilishining 2023 yil  
"\_\_\_\_" \_\_\_\_\_dagi \_\_\_\_-sonli  
bayonnomasi bilan ma'qullangan  
jamoa shartnomasiga

5-ilova

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

1. Kassir
2. Kutubxonachi
3. AKT xodimi
4. Yotoqxon komendantlari
5. Xo'jalik ishlari bo'limi xodimi
6. Xaydovchilar
7. Arxiv xodimi
8. Kadrlar bo'limi xodimi

Buxoro davlat universiteti jamoasi  
umumiy yig'ilishining 2023 yil  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_dagi \_\_\_-sonli  
bayonnomasi bilan ma'qullangan  
jamoa shartnomasiga

6-ilova

**Maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini  
bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha  
KASB VA LAVOZIMLAR RO'YXATI**

<b>T/r</b>	<b>Bo'lim va hokazo</b>	<b>Kasb, lavozimlar nomi</b>	<b>Berilishi kerak bo'lgan maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarining turlari</b>	<b>Oy hisobida kiyilish Muddati</b>		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>		
1.	Texnik foydalanish va xo'jalik bo'limi	Slesar-santexnik	Maxsus-kiyim, qo'lqop, kurtka, poyafzal.	Har ish kunida		
2.		Elektramontyor				
3.		Farroshlar				
4.		Bog'bon				
		Yuklovchi				
		Yordamchi ishchi				
		Xo'jalik bekasi				
		Ko'cha supuruvchi				
		Ombor mudiri				
5.	Texnik ta'mirlash va tezkor qayta tiklash xizmati bo'limi	Gaz payvandlovchi				
6.		Duradgor				
		Payvandchi				
7.	ARM	ARM xodimlari				

Buxoro davlat universiteti jamoasi  
umumiy yig'ilishining 2023 yil  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_dagi \_\_\_-sonli  
bayonnomasi bilan ma'qullangan  
jamoa shartnomasiga

7-ilova

**Gigiena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha  
kasb va lavozimlar ro'yxati**

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