Mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida ma’qullangan
2026 yil “____” “_____”
“___”-son bayon

TOSHKENT DAVLAT TIBBIYOT UNIVERSITETINING

2026 - 2028 yillar uchun

JAMOA SHARTNOMASI

(Toshkent shahar, Olmazor tumani, Farobiy ko‘chasi 2-uy)

Mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi qaroriga binoan jamoa shartnomasiga imzo chekdilar:

Toshkent davlat tibbiyot universiteti rektori, professor
Sh.A. Boymuradov
_____
«_____» _____2026-yil

Toshkent davlat tibbiyot universiteti xodimlari kasaba uyushma qo‘mitasi raisi
K.S. Siddikov
_____
«_____» _____2026-yil

Jamoa shartnomasini imzolashda quyidagi vakillar hozir bo‘ldilar:

Ish beruvchi vakillari:

1. T.A.Bobomuratov _____
2. N.L.Asqarov _____
3. B.A.Nurmuxamedov _____
4. X.M.Mardanov _____
5. A.A.Suvanov _____
6. S.M.Yusupova _____

Xodimlar vakillari:

1. I.K. Maxkamova _____
2. D.A. Akramov _____
3. M.A.Xasanova _____
4. J.M. Boboev _____
5. K.A.O‘daev _____
6. F.X.Muratov _____

O‘zbekiston Sog‘liqni saqlash xodimlari kasaba uyushmasi Respublika Kengashida Jamoa shartnomasi RO‘YXATGA OLINDI
2 son
«30» 01 2026 yil
(imzo)

I. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o'rinlarda "**Shartnoma**") **Toshkent davlat tibbiyot universitet**ida (bundan buyon matnda "Universitet" deb yuritiladi) yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to'g'risidagi huquqiy hujjat hisoblanadi[1].

Quyidagilar mazkur **Shartnoma**ning taraflari deb hisoblanadi:

ish beruvchi rektor Sh.A.Boymuradov timsolida[2]

xodimlar kasab uyushma qo'mitasi raisi K.S.Siddikov timsolida[3]

1.2. Shartnoma imzolangan kundan kuchga kiradi va uch yil davomida amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, **Shartnoma** taraflar yangi **Shartnoma** tuzguncha yoki amaldagi **Shartnomani** o'zgartirguncha, to'ldirguncha amalda bo'ladi.

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

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;
- **Kasaba uyushmasi qo'mitasining** shtatdagi xodimlariga;
- **Universitetda** mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatligining boshqa xil shikastlanishi tufayli zarar yetgan sobiq xodimlarga;
- mehnatda mayib bo'lish, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda sog'lig'iga shikast yetishi sababli vafot etgan xodim qaramog'ida bo'lgan va zarar to'lovini olish huquqiga ega bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga;
- kasaba uyushmasi a'zolariga (kasaba uyushmasi budjeti hisobidan beriladigan qo'shimcha imtiyozlar qismida).

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

1.5. Ish beruvchi barcha xodimlarni, shu jumladan, ishga yangi qabul qilingan xodimlarni jamoa shartnomasi, boshqa lokal hujjatlar bilan tanishtirish, jamoa shartnomasi mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma'lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferensiyalar, mas'ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq

---

[1] O'RMKning 19-moddasi.

[2] Keyingi o'rinlarda **«Ish beruvchi»** deb nomlanadi.

[3] Keyingi o'rinlarda **«Kasaba uyushmasi qo'mitasi»** deb nomlanadi.

nashrlari va hokazolar orqali) ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

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

1.7. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 540-moddasiga muvofiq, kasaba uyushma qo'mitasi Universitetda mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi.

1.8. Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Universitetda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida"gi 135-Konvensiyasiga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1995-yil 18-dekabrda 196-raqam bilan ro'yxatga olingan "Mehnat muhofazasi bo'yicha vakil haqida Nizom"ning 12-bandiga binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur shartnoma maqsadlarida Mehnatkashlar vakillari deb e'tirof etiladilar:

a) kasaba uyushmasi qo'mitasi a'zolari;

b) mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar;

v) mehnat nizolari komissiyasining a'zolari.

II. IQTISODIY FAOLIYAT

2.1. Taraflar mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi xodimlar farovonligining negizi ekanligini e'tirof etadilar.

2.2. <u>**Universitet** faoliyatini yaxshilash maqsadida **Ish beruvchi:**</u>

a) **Universitetda** muvaffaqiyatli faoliyat yuritilishiga, mehnat madaniyati va intizomi ko'tarilishiga erishish, xodimlarning kasb mahoratini oshirish, tarif stavkalari va ishbay baholarning amaldagilariga nisbatan pasayishiga yo'l qo'ymaslik;

b) mehnat jamoasini moddiy-texnik resurslar va moliyaviy mablag'lar 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) **Universitetning** moliyaviy ahvoli va olingan foydaning ishlatilishi haqida mehnat jamoasini bir yilda kamida bir marta xabardor qilib borish;

d) xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, malaka oshirish ishlarini olib borishlarini tashkil qilish va xizmat safari harajatlarini belgilangan tartibga asosan **Universitet** hisobidan qoplanishini ta'minlash;

j) 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**

RESPUBLIKA KENGASHI

bilan hamkorlik qilish, o‘zaro takliflar va talablarni o‘z vaqtida ko‘rib chiqish, mehnat nizolarini 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 komissiyalar tarkibiga kiritish;

l) **Universitetning** ish samaradorligi yuksalishiga, energiya va boshqa resurslar iqtisod qilinishiga katta hissa qo‘shayotgan xodimlarni rag‘batlantirib borish;

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

2.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

ijtimoiy-mehnat munosabatlariga oid masalalarni, shuningdek

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

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

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

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

d) **OTMni** boshqarish, jamoa shartnomasini takomillashtirish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to‘liq va sifatli bajarishlariga ko‘maklashish bo‘yicha takliflarni **Ish beruvchiga** kiritib borishni ta’minlaydi.

ye) **Universitetda** O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 21-dekabrdagi PF-210-son “Odam savdosiga qarshi kurashish va munosib mehnat tamoyillarini keng joriy etishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Farmoni va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi “O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 349-sonli qaroriga to‘liq rioya etilishiga ko‘maklashish;

2.5. Xodimlar:

a) o‘z mehnat vazifalarini halol va og‘ishmay bajarish, mehnat intizomiga, ichki mehnat tartib qoidalariga rioya qilish, **Ish beruvchining** qonuniy farmoyishlari va buyruqlarini o‘z vaqtida va sifatli ijro etish;

b) Ichki mehnat tartibi qoidalariga, Odob ahlok kodeksiga, mehnat shartnomasiga, o‘rnatilgan mehnat rejimiga va mehnat intizomiga rioya qilish;

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

RESPUBLIKA

III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI.

3.1. 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.

3.2. Professor-o‘qituvchilarni ishga qabul qilish Universitet pedagog va boshqa xodimlarini ishga qabul qilish, ishdan ozod etish va ichki rotatsiyasiga oid tartib talablari va boshqa qonunchilik xujjatlari asosida amalga oshiriladi.

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

3.4. Universitetda ishga qabul qilish chog‘ida mehnat shartnomasi dastlabki sinov O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 129-moddasida keltirilgandan tashqari quyidagilar uchun ham belgilanmaydi:

a) Ta’lim jarayonida yuqori natija ko‘rsatgan pedagoglar;

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

v) Davlat mukofoti sovrindorlari.

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

Pedagog xodimlarni **Universitetga** kafedra mudiri, professor, dotsent, katta o‘qituvchi, o‘qituvchi (assistent), stajor-o‘qituvchi lavozimlariga ishga qabul qilish Universitet pedagog va boshqa xodimlarini ishga qabul qilish, ishdan ozod etish va ichki rotatsiyasiga oid tartibga va boshqa qonunchilik hujjatlariga muvofiq tanlov asosida amalga oshiriladi.

Universitetning kafedra mudirligiga 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.

Universitetga soatbay haq to‘lanishi shartlari asosida o‘qituvchilik ishiga kirayotgan shaxslar tanlovsiz, rektorining buyrug‘i bilan ishga qabul qilinadi.

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

3.7. 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 (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 367-modda), xodimning malakasi esa uning muayyan kasbiy faoliyat turini bajarishga tayyorligini tavsiflaydigan kasbiy bilimlari, malakalari, ko‘nikmalari, layoqati va ish tajribasining darajasida (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 369-modda) ekanligini inobatga olishlari lozim.

RESPUBLIKA KENGASHI

Xodim ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo‘lgan yoki ixtiyoriy ravishda qayta tayyorlashga yoki malaka oshirishga yuborilgan taqdirda, ish beruvchi qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida xodimning ish joyini (lavozimini) va o‘rtacha ish haqini saqlab qoladi. (O‘zbekiston Respublikasi MK 370-modda)

Kasaba uyushma qo‘mitasi 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. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 44-modda).

3.8. Ish beruvchi kasaba uyushmasi organiga saylangan xodimlarga intizomiy jazo qo‘llash ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunning 15, 17-moddalarida nazarda tutilgan kafolatlarga rioya qilinishini ta’minlaydi.

3.9. Xodim majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishdan bo‘yin tovlagan yoki o‘tkazilgan tekshirishlar natijalari bo‘yicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek karantinli va odam uchun xavfli bo‘lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo‘lgan taqdirda O‘zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan o‘tishni rad etgan taqdirda (sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra qarshi ko‘rsatma mavjud bo‘lmasa) ish beruvchi uni ishga qo‘ymaslikka haqli. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 151-modda).

3.10. 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) 18 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor xodimlar;

v) o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bitta yoki undan ortiq bolani (o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan nogironligi bo‘lgan bolani) tarbiyalayotgan yolg‘iz ota-ona;

3.11. 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. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 145-modda)

3.12. Universitetdagi kapital ta’mir, karantin e’lon qilinishi (turli yuqumli kasalliklarning yuqish havfi oshishi), anomal sovuq, anomal issiq, xodimga ishlashi uchun sharoit yo‘qligi yoki boshqa ob’ektiv sabablarga ko‘ra xodimning aybisiz ishning vaqtincha to‘xtatilishi **bekor turib qolish** deb hisoblanadi.

3.13. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 266-moddasiga ko‘ra, ish beruvchining aybi bilan bekor turib qolingan vaqt uchun (iqtisodiy, texnologik,

texnik yoki tashkiliy sabablarga ko‘ra ishni vaqtincha to‘xtatib turish) xodimning o‘rtacha ish haqi miqdorida haq to‘lanadi.

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

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

a) ishning ta’lim bilan qo‘shib olib borilishi;

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

v) 3 yoshgacha farzandi bor ayollar;

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

Bunday o‘tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

Ish beruvchi xodimning boshqa ishga o‘tkazishga roziligi olinguniga qadar xodim o‘zi o‘tkazilayotgan ishning mazmuni, ushbu ishdagi mehnat shartlari, shuningdek mazkur ishni bajarish bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ichki hujjatlar bilan oldindan tanishtirilishi shart. (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 140-modda).

3.15. 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.

3.16. 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).

3.17. Ish beruvchi Universitetda xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlar, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna bo‘lishga jalb qilmaydi.

3.18. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Universitet xodimlarini majburiy mehnatga, jumladan, hududlarni obodonlashtirish, shuningdek, qishloq xo‘jaligidagi turli ishlarga jalb qilinishining, shuningdek gazeta va jurnallarga majburiy obuna

qilinishing oldini olish yuzasidan jamoatchilik nazoratini olib boradi.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

4.1. Universitetda xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas. Bunda:

a) professor – o'qituvchilar tarkibidagi xodimlari uchun 36 soat (ish vaqti jamlab hisobga olinadigan xodimlar hamda bevosita o'quv yuklamasini bajarilishida ishtirok etadigan o'quv yordamchi xodimlar uchun 6 kunlik ish haftasi qo'llaniladi);

b) normal mehnat sharoitida ishlayotgan (Ish beruvchi, buxgalteriya, ma'muriy va texnik) xodimlar uchun 40 soat;

d) 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun 36 soat;

e) I va IIguruh nogironlari bo'lgan xodimlar uchun 36 soat;

g) uch yoshga to'lmagan bolalari bor ayollar uchun 35 soat;

h) noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun mehnat sharoitlariga baho berishning O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi (keyingi o'rinlarda SSV) tomonidan tasdiqlangan uslubiyoti asosida - 36 soatdan ortiq bo'lmagan muddat.

4.2. Universitetda kundalik ish (smena)ning davomiyligi quyidagilardan oshmasligi kerak:

a) normal ish vaqti belgilangan xodimlar uchun:

besh kunlik ish haftasida – ish haftasida sakkiz soatdan;

olti kunlik ish haftasida – ish haftasida yetti soatdan ushbu jamoa shartnomasining 1-ilovasiga muvofiq belgilanadi;.

b) o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar uchun – Mehnat kodeksining 416-moddasida belgilangan muddatdan;

v) nogironligi bo'lgan xodimlar uchun – Mehnat kodeksining 427-moddasi ikkinchi qismida belgilangan muddatdan;

g) noqulay mehnat sharoitlarida band bo'lgan xodimlar uchun - Mehnat kodeksining 478-moddasida belgilangan muddatdan.

4.3. Mehnat jarayonida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siriga duchor bo'ladigan xodimlarga, Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish asosida, haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

4.4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 186-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo'lganda xodimning iltimosiga ko'ra unga to'liqsiz ish vaqti belgilab qo'yilishi shart:

a) ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

b) profilaktik davolanish zaruriyati;

v) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar

RESPUBLIKA KENGASHI

tufayli xodimlar sonini qisqartirish o‘rniga;

g) betob oila a’zosini parvarish qilish zaruriyati yuzasidan asoslantiruvchi hujjat(lar) taqdim etilganda.

4.5. To‘liqsiz ish vaqti rejimidagi mehnat uchun haq ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda, lekin Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining 1-razryadi stavkasidan kam bo‘lmagan miqdorda to‘lanadi.

4.6. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqida ogohlantirilgan xodimlarga qonunchilikda nazarda tutilgan hollarga qo‘shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan **Ish beruvchi** tomonidan (ish haqi to‘liq miqdorda saqlab qolingan holda) qisqartirilgan ish kuni yoki ish haftasi o‘rnatiladi (xodimning aybli xatti-harakatlari uchun mehnat shartnomasi bekor qilingan hollar bundan mustasno).

4.7. Qo‘riqlash bo‘linmalari va kuz-qish mavsumi munosabati bilan tashkil etilgan vaqtinchalik bo‘linmalar ish vaqti (smena) muddati sutkasiga 12 soat miqdorida belgilanadi va ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinadi. Bunda ish vaqtining yillik balansiga rioya etiladi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish xususida belgilangan cheklashlarga (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 396- va 417-moddalarining birinchi qismi va 428-moddasiga) rioya qilgan holda joriy etiladi.

4.8. Mehnatga haq to‘lashning vaqtbay shakli qo‘llanilganda ish vaqti jamlab hisobga olinishi rejimida band bo‘lgan xodimlarga har oyda to‘lanadigan ish haqi miqdori tenglashtirilishi kafolatlanadi (hisobga olinadigan davr yakunlari bo‘yicha to‘g‘rilab qo‘yish sharti bilan). Bunda hisobga olinadigan davr mobaynida ish soatlarining normal miqdoridan ko‘p ishlaganlik uchun ish vaqtidan tashqari ishlar uchun o‘rnatilgan normalarga binoan ortiqcha ishlagan vaqtga mutanosib haq to‘lanadi yoki xodimning xohishiga ko‘ra dam olish kuni beriladi.

4.9. Yilning sovuq fasllarida ochiq joylarda yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda mehnat qiluvchilar uchun Ish beruvchi tomonidan SanQvaN 0324-16 talablari hamda Universitetning ichki mehnat tartibi qoidalariga asosan maxsus tanaffuslardan foydalanish imkoniyati beriladi. Buning uchun ish bajariladigan joyda maxsus isitiladigan xona ajratiladi. Ushbu tanaffuslar haq to‘lanadigan ish vaqtiga kiritiladi.

Bu tanaffuslar ishlangan har bir soatdan so‘ng kamida 15 daqiqa davomiyligida beriladi.

Mazkur norma yilning issiq faslida ochiq joylarda yoki yopiq sovutilmaydigan xonalarda mehnat qiluvchi xodimlarga ham qo‘llaniladi.

4.10. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasida nazarda tutilgan davrlardan tashqari, xodimga dam olish uchun emas, balki quyidagi maqsadlarda beriladigan, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etishning quyidagi davrlari ham dam olish vaqtiga kirmaydi:

4.10.1. Kasaba uyushmalarining saylab qo‘yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-

RESPUBLIKA KENGASHI

mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

4.10.2. davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, shuningdek ish beruvchining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

4.10.3. kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta’lim, madaniy-ma’rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish;

4.10.4. yuqori kasaba uyushmasi organiga hisobot topshirish, yo‘llanmalar olish;

4.10.5. kasaba uyushmasining ustavida belgilab qo‘yilgan (Qo‘mita, Rayosat, Ijroiya qo‘mita, Plenum yig‘ilishlari, davra suhbatlari, seminarlar, konferensiyalar va boshqa) tadbirlarda ishtirok etish.

4.11. Xodimlarga O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 205-moddasida nazarda tutilgan tanaffuslardan tashqari ish kuni (smena) davomida ish vaqtiga kiritiladigan quyidagi qo‘shimcha tanaffuslar beriladi:

a) dori vositalarini qabul qilish uchun;

b) umumta’lim maktablarida o‘tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etib kelish uchun.

4.12. Besh kunlik ish haftasida ishlayotgan xodimlar uchun Universitetda umumiy dam olish kunlari shanba va yakshanba hisoblanadi. Olti kunlik ish haftasida ishlayotgan xodimlar uchun umumiy dam olish kuni yakshanba hisoblanadi.

4.13. Universitetning keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog‘liq bo‘lsa, o‘sha ishlarni bajarish zarur bo‘lgan taqdirda xodimlarni dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etish ularning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi.

4.14. Umuman tashkilotning yoki uning alohida tarkibiy bo‘linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog‘liq bo‘lsa, o‘sha ishlarning ro‘yxati quyidagilarni o‘z ichiga olgan:

a) yuqori turuvchi tashkilotning, shuningdek davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining o‘z vakolatlari doirasida bergan kechiktirib bo‘lmaydigan topshiriqlarini bajarish;

b) grafik asosida ish tashkil etilgan tarkibiy bo‘linmalarda.

4.15. Har yilgi asosiy mehnat ta’tili (qonun hujjatlariga binoan asosiy uzaytirilgan ta’tillar o‘rnatilgan xodimlardan tashqari) barcha xodimlar uchun kamida 21 kalendar kundan iborat etib belgilanadi.

4.16. Universitet xodimlarining 21 kalendar kunlik asosiy mehnat ta’tiliga quyidagicha yillik qo‘shimcha ta’til muddatlari belgilanadi:

a) mutaxassislar (hisobchi, iqtisodchi, ho‘jalik ishlar mudiri, muxandis, maslaxatchi, yuridik bo‘lim, kadrlar bo‘limi xodimlari va boshqalar)ga - kamida 9 kalendar kun;

b) ishchi kasblarda ishlovchi xodimlar (haydovchi, elektromontyor, duradgor, chilangar-santexnik, qorovul, bog‘bon, farrosh, hovli supuruvchi va boshqalar)ga - kamida 6 kalendar kun.

RESPUBLIKA KENGASHI

4.17. Universitet xodimlari uchun asosiy va qo‘shimcha ta’tillarning muddati ushbu jamoa shartnomasining 3-ilovasiga ko‘ra belgilanadi.

Bunda:

a) ma’muriy va o‘quv-yordamchi xodimlariga kamida 9 kalendar kun;

b) xizmat ko‘rsatuvchi va texnik xodimlariga – kamida 6 kalendar kun;

v) kutubxonalarning (oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlari kutubxonalari) direktorlari, ularning ilmiy ishlar bo‘yicha o‘rinbosarlari, filiallar, bo‘limlar, bo‘linmalar, kabinetlar va o‘quv zallari mudirlari, ilmiy kotiblar, bosh va katta bibliograflar va kutubxonachilarga – kamida 11 kalendar kun qo‘shimcha ta’til belgilanadi.

4.18. Ayrim toifadagi xodimlarga quyidagicha yillik uzaytirilgan asosiy ta’til berish:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga;

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga – kamida 30 kalendar kun qilib belgilash va bunga ish joylari attestatsiyasi bo‘yicha xulosada belgilangan qo‘shimchalarni qo‘shgan holda amalga oshirish.

4.19. Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo‘lgan xodimlar har yilgi qo‘shimcha ta’tillar olish huquqiga ega.

Qo‘shimcha ta’til olish huquqini beradigan ishlar, kasblar va lavozimlar ro‘yxati, ta’tillarning davomiyligi, ularni berish tartibi va shartlari **3-ilovada** keltirilgan.

4.20. Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo‘lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko‘p bo‘lmagan har yilgi qo‘shimcha mehnat ta’tili beriladi.

Bunda, ushbu bandning birinchi qismida nazarda tutilgan yillik qo‘shimcha mehnat ta’tillari huquqini beruvchi bir tashkilot yoki tarmoqdagi ish stajiga bir tarmoqdagi boshqa ish beruvchidagi ish staji kiradi.

4.21. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 226-moddasida nazarda tutilgan vaqt davrlaridan tashqari, yillik asosiy ta’til huquqini beruvchi ish stajiga va bir tashkilot yoki tarmoqdagi har yilgi asosiy mehnat ta’tilini va bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko‘p yillik ish staji uchun qo‘shimcha ta’til olish huquqini beruvchi ish staji jumlasiga quyidagilar kiradi:

a) ilgari vaqtincha boshqa ish beruvchiga bir kalendar yildan kam muddatga xizmat safariga yuborilgan xodim bilan mehnat shartnomasi tiklanganda, agar unga vaqtincha boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilgan tashkilotda ta’til berilmagan bo‘lsa;

b) ushbu Shartnomaga muvofiq taqdim etilgan ijtimoiy ta’tillar vaqti.

4.22. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 227-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘shimcha ravishda, olti oy o‘tguniga qadar xodimning xohishiga ko‘ra quyidagilarga har yilgi mehnat ta’tili beriladi:

a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo‘yicha ro‘yxatga olingan xodimlarga;

SOG‘LIQNI SAQLASH XODIMLARI RESPUBLIKA KENGASHI

b) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

4.23. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 228-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda xodimning xohishiga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili unga qulay bo'lgan vaqtda quyidagilarga berilishi kerak:

a) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;

b) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

v) ishlayotgan pensionerlarga;

4.24. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qolinadigan ijtimoiy ta'tillar berish haqidagi iltimosini qanoatlantirishni o'z zimmasiga oladi:

a) yaqin qarindoshi (ota-onasi, farzandi, eri, xotini, aka-ukasi, opa-singlisi) vafot etganda – 3 kun;

b) xodim yoki farzandlarining to'y marosimini o'tkazishda – 3 kun;

v) tabiiy ofatlar yuz berganda – 3 kun;

g) yangi turar joyga ko'chib o'tishda – 3 kun;

d) farzandi 1-sinfga borganda - 1 kun;

e) farzand tug'ilishi munosabati bilan uning otasiga – 1 kun.

4.25. Xodimga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til tarmoq va hududiy jamoa kelishuvlarida yoki mehnat shartnomasida nazarda tutilgan hollarda berilishi mumkin. Xodim ish haqi qisman saqlanadigan ta'tilda bo'lganida qisman saqlanadigan ish haqining miqdori uning o'rtacha ish haqining 25 foizidan kam bo'lmasligi kerak.

4.26. 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).

4.27. 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 o'n ikki oylik davr mobaynida jami uch oydan ortiq bo'lmasligi kerak.

4.28. 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.

4.29. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242-moddasida ko'rsatilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda, xodimning iltimosiga binoan

SOG'LIQNI SAQLASH XOD... RESPUBLIKA KENGASHI

ish haqi saqlanmagan ta'til har yili 14 kalendar kungacha quyidagi hollarda beriladi:

a) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;

b) ishlayotgan pensionerlarga;

v) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda;

g) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga.

4.30. Qonun hujjatlarida va mazkur jamoa shartnomasida belgilangan qo'shimcha ta'tillarga ish joylari attestatsiyasi bo'yicha hulosada belgilangan qo'shimcha ta'tillar, MKning 220- va 401-moddalari asosida, shuningdek Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 14-noyabrdagi 758-son "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirishga oid normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi qaroriga asosan beriladigan qo'shimcha ta'tillar ham qo'shib beriladi.

V. MEHNATGA HAQ TO'LASH. MEHNATNI NORMALASHTIRISH. KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI.

5.1. MKning 15-bobi talablariga rioya qilinishini, normal ish sharoitlarida oddiy ishlarni bajarish chog'ida ish vaqtining normasini to'liq ishlab bergan xodimning malaka talab etmaydigan mehnati uchun qonunchilikda kafolatlangan, Yagona tarif setkasining birinchi razryadiga muvofiq bo'lgan oylik ish haqi miqdori mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lanishini ta'minlash.

5.2. O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida Qaror qabul qilinsa **Universitetning** tarif setkasi ham qayta ko'rib chiqilishi lozim.

5.3. Universitetda mehnatga haq to'lash tizimi O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari hamda Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirliklarining "Oliy ta'lim Universitetlarining professor-o'qituvchilar tarkibi va rahbar xodimlari mehnatiga haq to'lashning bazaviy lavozim maoshlari miqdorini tasdiqlash to'g'risida"gi qo'shma qarori hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari, Oliy va o'rta maxsus ta'lim hamda Xalq ta'limi vazirliklarining 2019 yil 10 apreldagi 3-2019, 19-qq va 15-2019-qq-sonli "O'quv mashg'ulotlarini o'tkazganlik uchun mehnatga soatbay haq to'lash miqdorlarini tasdiqlash to'g'risida"gi qarori (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2019 yil 22 aprelda ro'yxatdan o'tkazildi, ro'yxat raqami 3157) va boshqa tegishli qonunchilik hujjatlari asosida amalga oshiriladi.

5.4. Muassasada mehnat qilayotgan ayrim toifadagi xodimlarning mehnatiga haq to'lash, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 16-sentabrdagi "Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida"gi 775-son qarori, 2009-yil 18-avgustdagi "Ilmiy xodimlar mehnatini yanada rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 233-son qarori, O'zbekiston

RESPUBLIKA KENGASHI

Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligining 2022-yil 16-iyuldagi “O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash Vazirligi tizimidagi barcha turdagi budjet muassasalarining boshqa (boshqaruv, texnik va xizmat ko‘rsatuvchi) xodimlarining mehnatiga haq to‘lash tarif razryadlarini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 4-sonli buyrug‘i, Toshkent davlat tibbiyot universiteti Kuzatuv kengashi qarorlariga muvofiq amalga oshiriladi.

Agar ayrim me’yoriy-huquqiy hujjatlarda xodimlarning lavozimlari bo‘yicha mehnatga haq to‘lashning mazkur razryadlaridan yuqori belgilangan bo‘lsa mehnatga haq to‘lashda yuqori razryadlari va tartiblari bo‘yicha to‘lanadi.

5.5. Xodimlarga oylik ish haqi, o‘n olti kundan ko‘p bo‘lmagan tanaffus bilan ikki qismga bo‘lingan holda quyidagi muddatlarda to‘lanadi (MK. 253-modda):

birinchi yarim oy uchun - joriy oyning yigirmanchi sanasigacha;

ikkinchi yarim oy uchun - keyingi oyning beshinchi sanasigacha.

5.6. Mehnat kodeksining 333-moddasiga muvofiq, ish beruvchi ish haqini, ta’til to‘lovlarini, mehnat shartnomasi bekor qilingandagi to‘lovlarni va (yoki) xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lash muddatini buzgan taqdirda, ularni to‘lov muddatidan keyingi kundan e’tiboran to haqiqatda hisob-kitob qilingan kunni o‘z ichiga olgan muddatgacha har bir kechiktirilgan kun uchun O‘zbekiston Respublikasi Markaziy bankining o‘sha vaqtda amalda bo‘lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqqan holda foizlar (pulli kompensatsiya) bilan birga to‘lashi shart.

Xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan pulli kompensatsiyaning miqdori O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalash stavkasining o‘n foizi miqdorida belgilanadi.

Mazkur pulli kompensatsiyani to‘lash majburiyati ish beruvchining oylik ish haqini yoki xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lashning kechiktirilishida aybi bor-yo‘qligidan qat’i nazar yuzaga keladi.

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

5.8. MKning 252-moddasiga muvofiq **Universitetda** oshirilgan miqdordagi mehnat haqi, ustamalar, qo‘shimcha to‘lovlar va kompensatsiyalarning quyidagi turlari va miqdorlari o‘rnatiladi:

- tungi vaqtdagi ish uchun **1,5 baravar** haq to‘lanadi;
- ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish va bayram kunlaridagi ish uchun - **2 baravar miqdorda** haq to‘lanadi;
- xodimlarga Universitet moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqib o‘zlarining yoki yaqin qarindoshlari (ota-onasi, turmush o‘rtog‘i, farzandlari)ning sog‘liklarini tiklashlari uchun yilda bir marta quyidagicha moddiy yordam ko‘rsatilishi mumkin:

statsionar davo olgan, shuningdek jarrohlik amaliyoti o‘tkazilgan xodimlarga mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 3 baravarigacha miqdorda;

ambulator davo olgan xodimlarga mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining

RESPUBLIKA KENGASHI

1 baravarigacha miqdorda;

Bunda yuqoridagi moddiy yordam tegishli tibbiy xulosalar taqdim etilgan taqdirda beriladi.

- ish jarayonida zararsizlantirish vositalaridan foydalanganligi uchun xojatxona farroshlarning lavozim maoshlariga **10 foiz miqdorida** kompensatsiya to‘lanadi.

5.9. 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 20 foizi miqdorida qoplanadi;

g) O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan bazaviy hisoblash miqdorining 35 foizi miqdorida kundalik xarajatlar.

5.10. 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.

5.11. **Universitet** boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisining jamoatchilik asosidagi faoliyati uchun tashkilotning budjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan har oyda mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini 25-30 foiz miqdorida ustama haq to‘lanadi.

5.12. O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirining 2024-yil 19-sentabrdagi 176-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan Budjet tashkilotlari xodimlarini moddiy rag‘batlantirish maxsus fondi to‘g‘risida nizomi (O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2024-yil 22-oktabrda ro‘yxatdan o‘tkazilgan, ro‘yxat raqami 3561), O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020 yil 26 avgustdagi 517-son qarori bilan tasdiqlangan Respublika oliy ta’lim Muassasalarining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlarini budjetdan tashqari mablag‘lar hisobidan moddiy rag‘batlantirish tartibi to‘g‘risidagi nizom, 1999-yil 3-sentabrdagi 414-son “Budjet tashkilotlarini mablag‘ bilan ta’minlash tartibini takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarori, Toshkent davlat tibbiyot universiteti Kuzatuv kengashi qarorlari va boshqa tegishli me’yoriy-huquqiy hujjatlarga muvofiq Muassasaning professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlari budjetdan tashqari mablag‘lar hisobidan moddiy rag‘batlantirilishi mumkin.

RESPUBLIKA KENGASHI

5.13. Muassasada haydovchilar uchun mehnatga haq to‘lash O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2019-yil 23-yanvarda 3130-son bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan “Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to‘lashning umumiy shartlari to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi qarorga muvofiq belgilanadi.

5.14. Ish beruvchi moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqib xodimlarga uzoq muddat kasalliklari davomida yoki surunkali kasalliklarini davolashlari uchun moddiy yordam ko‘rsatishi, xodimlarning jarrohlik operatsiyalariga, statsionarda davolanishi hamda dori - darmonlariga sarf qilgan xarajatlari (tegishli hujjatlar taqdim etilganda) qoplab berish choralari ko‘rilishi mumkin.

5.15. Universitetda asosiy lavozimda ishlayotgan xodimlarga qish mavsumiga tayyorgarlik ko‘rishlari uchun ijtimoiy qo‘llab - quvvatlash maqsadida, moliyaviy imkoniyatlardan kelib chiqib yilda bir marta **qishloq xo‘jalik mahsulotlarini sotib olish uchun moddiy yordam ko‘rsatilishi mumkin.**

5.16. Mehnat normalarini ishlab chiqish ish beruvchi tomonidan mehnatning aniq tashkiliy-texnologik sharoitlarida xodimlarning mehnat vazifalarini bajarishi uchun mehnat sarflarini tahlil etish asosida amalga oshiriladi.

Mehnat normalarini joriy etish, almashtirish va qayta ko‘rib chiqish **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi.

Mehnat normalarining joriy etilishi, almashtirilishi va qayta ko‘rib chiqilishi to‘g‘risida xodim ular joriy etiladigan, almashtiriladigan, qayta ko‘rib chiqiladigan kundan kamida ikki oy oldin ogohlantirilgan bo‘lishi kerak.

Ayrim xodimlar yoki ularning jamoaviy tuzilmalari (brigadalari) tomonidan o‘z tashabbusi bilan mehnatning yangi yo‘llari va usullari qo‘llanilishi hamda ish o‘rinlarini takomillashtirish hisobiga xizmatlar ko‘rsatishning yuqori darajasiga erishish ilgari belgilangan mehnat normalarini qayta ko‘rib chiqish uchun asos bo‘la olmaydi.

5.17. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 280, 281, 286-moddalarining tegishli qismlarida nazarda tutilgan kafolatli to‘lovlar, kafolatli qo‘shimcha to‘lovlar, kompensatsiya to‘lovlaridan tashqari jamoa kelishuvlari va mazkur jamoa **shartnoma** bilan belgilangan boshqa kafolatli to‘lovlarni, kafolatli qo‘shimcha to‘lovlarni, kompensatsiya to‘lovlarini ham to‘lashi shart.

5.18. Mehnatni tashkil etishning progressiv shakllarini qo‘llash, ish sifatini oshirish, kasb mahoratini yuksaltirish ishlaridan jamoaning va alohida xodimlarning moddiy manfaatdorligini kuchaytirish maqsadida **Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishgan holda boshqa turdagi ustama haqlarni o‘rnatishi mumkin (masalan, yuqori kasb mahorati uchun, ko‘p yillik uzluksiz xizmatlari uchun, mehnatdagi yuqori yutuqlari uchun, bajarayotgan ishining murakkabligi uchun yoki alohida muhim ishlar uchun ularni bajarish vaqtiga).

5.19. Xalqaro mehnat tashkilotining “Teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-sonli Konvensiyasiga

RESPUBLIKA KENGASHI

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.

5.20. Sog‘liqni saqlash vazirligi va Respublika Kengashining qo‘shma qaroriga asosan hamkorlikda, shuningdek barcha bo‘g‘indagi kasaba uyushma qo‘mitalari tomonidan o‘tkaziladigan ko‘rik-tanlovlar, madaniy-ma’rifiy va sport tadbirlarida, turizm va boshqa tadbirlarda ishtirok etgan xodimlarga, tadbirlarda ishtirok etgan davrida ish joyida o‘rtacha ish haqi saqlab qolinadi.

5.21. Boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to‘lanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazorati o‘rnatiladi.

VI. MEHNAT INTIZOMI

6.1. Xodimlar tomonidan mehnat vazifalarining bajarilishi mehnat shartnomalari, tarkibiy bo‘linmalar to‘g‘risidagi nizomlar, lavozim yo‘riqnomalari, Odob-axloq kodeksi qoidalari, **Universitet** Nizomi hamda Ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan ta’minlanishini va nazorat qilinishini taraflar o‘z zimmasiga oladilar.

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

6.2. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

6.2.1. xodimlarni ishdagi muvaffaqiyatlari uchun tarmoq va davlat mukofotlariga taqdim etishni;

6.2.2. xodimlarni mehnatdagi yutuqlari uchun hamda yubiley sanalarida (50, 60, 70, 80, 90, 100, 110 yoshga to‘lganda):

pul mukofotlari bilan;

tashakkur e’lon qilish bilan;

qimmatbaho sovg‘alar bilan;

sayohatlarga yuborish bilan;

O‘zbekiston Respublikasi hududida joylashgan sanatoriylar va dam olish uylariga, yo‘llanmalar taqdim etish yo‘li bilan rag‘batlantirishni (Toshkent davlat tibbiyot universitetini rivojlantirish jamg‘armasi hisobidan moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqqan holda) o‘z zimmasiga oladi.

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

6.3. 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

SOG‘LIQNI SAQLASH XODI
RESPUBLI
KENGASH

bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokazolar) qo‘llanilmaydi (MK.299 - modda).

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

6.5. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimlar tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalariga, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o‘z vaqtida va sifatli bajarilishiga ko‘maklashib boradi.

6.6. Xodimlar ichki mehnat tartibi qoidalariga, o‘rnatilgan mehnat rejimiga, mehnat intizomiga rioya qilishlari shart.

VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

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

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.

7.2. Xodimning sog‘lig‘iga ziyon yetkazilganligi munosabati bilan **Ish beruvchi** tomonidan bir yo‘la to‘lanadigan nafaqa miqdori jabrlangan **Xodimning** **o‘rtacha oylik ish haqi asosida hisoblangan kamida bir yillik ish** haqidan kam bo‘lmasligi kerak (MK - 323-modda).

7.3. 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 kamida yetti baravaridan kam bo‘lmasligi kerak.**

7.4. 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. MEHNAT XAVFSIZLIGI VA GIGIENASI

Ish beruvchining majburiyatlari:

8.1. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha har yili ish vazifasi taqozo etadigan xodimlarni maxsus kiyim, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari, gigiena vositalari (tarmoq normativ hujjatlariga yoki jamoa shartnomasiga muvofiq) bilan ta’minlaydi.

RESPUBLIKA KENGASHI

Moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, barcha rejalashtirilgan va ajratishga kelishilgan mablag‘lar miqdori jamoa shartnomasining amal qilish muddati davomida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori oshirib borilishiga mutanosib ravishda oshirib boriladi.

8.2. 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).

8.3. Xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta’minlaydi. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar qonunchilik hujjatlarida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalariga oid texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarda belgilanadi. Har bir ish joyiga moslab mehnat sharoiti bo‘yicha me’yoriy talablarni ishlab chiqish majburiyatini zimmasiga oladi.

8.4. Tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta’minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etadi yoki mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo‘lgan mutaxassis lavozimini joriy qiladi.

Shuningdek, mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshirilishini tashkil etishi mumkin.

8.5. Mehnat muhofazasi xonalari uchun jihozlar, ishlarni avtomatlashtiruvchi texnika vositalari, mehnat muhofazasi burchaklari, o‘qitish uchun zarur bo‘lgan texnik vositalar, o‘quv-ko‘rgazmali qurollar, targ‘ibot-tashviqot vositalari, plakatlar va boshqa anjomlarni sotib oladi hamda ularning doimiy saqlanishini ta’minlaydi.

8.6. Universitetni kuz - qish mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog‘liq barcha tadbirlarni 25-avgust (1-oktabr)gacha bajarilishini ta’minlaydi hamda sanitariya-maishiy binolarining uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlanishini ta’minlaydi (ta’mirlanishi, rekonstruksiya qilinishi yoki yangi qurilishi lozim bo‘lgan bino yoki xonalar, bo‘linmalar bo‘yicha aniq ko‘rsatib beriladi).

8.7. Xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tkazilishini ularni chiqimdor qilmagan holda tashkil qiladi.

8.8. Xodimlarni belgilangan muddatlarda o‘rnatilgan normalar bo‘yicha maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan bepul ta’minlaydi. Xodimlarning shaxsiy va jamoaviy himoya vositalari mehnatni muhofaza qilishga doir talablarga mos kelishi hamda muvofiqlik sertifikatiga ega bo‘lishi shart.

8.9. Mansabdor shaxslar va injener-texnik xodimlar tomonidan mehnat muhofazasi, texnologik intizom qoidalari talabiga, rejali-ogohlantiruvchi ta’mirlash ishlari, ventilyatsiya va aspiratsiya jihozlarining uzluksiz ishlash jadvallariga qat’iy amal qilinishini ta’minlaydi. Mehnat xavfsizligini ta’minlash nuqtai nazaridan asbob-

RESPUBLIKA KENGASHI

uskunalarning tegishli joylari, issiq yoki sovuq suv, bug‘ va gaz quvurlarining o‘z vaqtida me’yoriy hujjatlar talablarida belgilangan ranglarga bo‘yalishini ta’minlaydi.

8.10. Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riqdan o‘tishini, o‘qitishni, qayta tayyorlashni, malakasini oshirishni va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etadi. Mehnat muhofazasi bo‘yicha har bir kasb va ish turi bo‘yicha ishlab chiqilgan yo‘riqnomalarga asosan o‘z vaqtida xodimlarga yo‘l-yo‘riq o‘tkazilishini ta’minlaydi va doimiy nazorat qiladi. Ishga yangi kirayotgan barcha xodimlar, boshqa ishga o‘tkazilayotgan shuningdek, qayta ishga olingan xodimlar uchun ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riq berishni amalga oshirishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullari hamda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam ko‘rsatishga oid o‘quvni tashkil etadi.

8.11. Har besh yilda kamida bir marta zararli, xavfli ish joylarini O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi 263-son qarori bilan tasdiqlangan “Ish o‘rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarning jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o‘tkazish tartibi to‘g‘risida”gi nizom asosida shahodat (attestatsiya)dan o‘tkazish;

8.12. Binolar, inshootlar, asbob-uskunalardan foydalanishda, texnologik jarayonlarni amalga oshirishda va xizmatlar ko‘rsatishda xodimlarning xavfsizligini ta’minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

8.13. Xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 24 iyundagi 177-sonli qarori bilan tasdiqlangan Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish qoidalari talablariga muvofiq holda sug‘urta qilinadi.

O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi 323-moddasiga, 330-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi Qonunning 33-moddasiga hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-son qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalariga asosan “Ish beruvchi”ning tegishli hisob-kitoblariga asosan “Sug‘urtalovchi” tomonidan qonunchilikda belgilangan tartiblarda quyidagi bir martalik nafaqa to‘lanadi:

- xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararning o‘rnini qoplash uchun jabrlanuvchining mehnatda mayib bo‘lishiga qadar bo‘lgan o‘rtacha oylik ish haqiga nisbatan jabrlanuvchi tomonidan kasbga oid mehnat qobiliyatini yo‘qotish darajasiga muvofiq bo‘lgan foizlardagi har oylik to‘lov, shuningdek xodimning **bir yillik** ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda bir yo‘la beriladigan nafaqa to‘lovi hamda xodimning sog‘lig‘i shikastlanishidan kelib chiqqan qo‘shimcha xarajatlarni (agar u davolanish, protez qo‘ydirish va tibbiy hamda ijtimoiy yordamning boshqa turlariga muhtoj deb topilgan bo‘lsa, ushbu tadbirlar bilan bog‘liq xarajatlar, shuningdek

RESPUBLIKA KENGASHI

jabrlanuvchining qayta tayyorgarligi va tibbiy xulosaga muvofiq ishga joylashishi uchun xarajatlar va boshqa xarajatlar) kompensatsiya qiladi.

- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi oqibatida xodim vafot etgan taqdirda, zararning o‘rni qoplanishi huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga boquvchining vafoti bilan bog‘liq holda yetkazilgan zararning o‘rnini qoplash uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda har oylik to‘lovlarni, shuningdek vafot etgan xodimning o‘rtacha yillik ish haqining **yetti baravaridan** kam bo‘lmagan miqdorda bir yo‘la beriladigan nafaqa to‘lashni va dafn etish bilan bog‘liq sarf-xarajatlarini ham o‘z zimmasiga oladi. Xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zarar to‘lanishi ko‘zda tutilgan miqdorda nafaqa va zarar to‘lovlarini olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga to‘lanishi lozim bo‘lgan oyma-oy to‘lovlarni to‘lanishini o‘z vaqtida ta’minlaydi.

8.14. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlarning o‘z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi, shuningdek kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi hamda hisobga olinishini ta’minlaydi.

8.15. Mehnatni muhofaza qilish normativ talablariga muvofiq bo‘lgan mehnat xavfsizligini va shart-sharoitlarini shuningdek, mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini yaratishi va uning ishlashini ta’minlaydi.

8.16. Xodimning hayotiga xavf soluvchi hollarda karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilganda “Covid-19 pandemiyasi davrida cheklash tadbirlarini qo‘llanishi sharoitida davlat organlari va boshqa tashkilotlar, shuningdek tadbirkorlik sub’ektlarining faoliyatini tashkil qilish to‘g‘risidagi vaqtinchalik sanitariya qoida va me’yorlarining texnikaviy shartlari” (0372-20-son SanQvaM) bajarilishini ta’minlaydi.

8.17. <u>Kasaba uyushmalarining mehnat xavfsizligi va gigiyenasini ta’minlash borasidagi huquqlari.</u>

Kasaba uyushmalari mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasida xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

Kasaba uyushmalari, shuningdek xodimlarning o‘zi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil etgan shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

- tashkilotlarning rahbarlaridan va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi to‘g‘risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborot olish;

- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish;

- mehnatni muhofaza qilish holatini o‘rganish, ish beruvchilarning jamoa shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;

- mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;

- mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunchilik, jamoa shartnomalarida va kelishuvlarida nazarda tutilgan majburiyatlar buzilganligi, shuningdek mehnat sharoitlarining o‘zgarishi bilan bog‘liq **mehnat nizolarini ko‘rib chiqishda ishtirok etish.**

8.18. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan hamkorlikda:

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

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

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

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

- Xalqaro mehnat tashkilotining mehnat xavfsizligi va gigienasiga ko‘maklashish asoslari to‘g‘risidagi 187-sonli Konvensiyasiga talablariga rioya etadi.

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

9.1. 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.

Xodimlarni qayta tayyorlash deganda xodimlarni texnologiyalarga yoki mehnat jarayoniga nisbatan talablar o‘zgarib borayotganligi sababli yangi kasbiy bilimlari, malakalari va ko‘nikmalarni egallash maqsadida yoki yangi kasbni egallash uchun o‘qitish tushuniladi.

Malaka oshirish deganda xodimning undagi mavjud kasb va mutaxassislik bo‘yicha ishlarni bajarishga tayyorligini tavsiflovchi, xodimning kasbiy bilimlari, malakalari va ko‘nikmalari darajasini takomillashtirish tushuniladi.

9.2. Xodimlarni qayta tayyorlash va malaka oshirish ishlari xodim va **Ish beruvchi** uchun majburiydir.

Xodim ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo‘lgan, shuningdek ixtiyoriy qayta tayyorlash (ko‘pi bilan ikki oy) 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.

Agar majburiy qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish xodimning doimiy yashash joyidan boshqa joyda amalga oshirilsa, ish beruvchi borish va kelish yo‘l xarajatlarini, shuningdek yashash xarajatlarini qoplashi va xodim qayta tayyorlash yoki malaka oshirish kurslarida bo‘lgan har bir kun uchun bazaviy hisoblash miqdorining kamida 20 foizi miqdorida ovqatlanish uchun kunlik to‘lov to‘lashi shart.

Qayta tayyorlash yoki malaka oshirish kurslarida mashg‘ulotlar dam olish kunlarida o‘tkaziladigan hollarda, ushbu kurslar tugagandan so‘ng boshqa dam olish kuni berilmaydi, xodim aynan dam olish kunlarida ushbu kurslarga yuborilgan hollar bundan mustasno.

Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish shakllari, talab qilinadigan kasblar va mutaxassisliklar ro‘yxati **Ish beruvchi** tomonidan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishilgan holda belgilanadi.

9.3. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o‘tish chog‘ida xodimlar ta’lim tashkilotida belgilangan qoidalarga rioya etishi, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish natijalarini ish beruvchiga taqdim etishi shart. Kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishdan o‘tish chog‘ida xodimlarning zimmasida O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda, mazkur **Shartnomada** va mehnat shartnomasida belgilangan boshqa majburiyatlar ham bo‘lishi mumkin.

X. AYOLLARNING VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG‘UL SHAXSLARNING MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI HAMDA ULARGA BERILADIGAN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

10.1. Uch yoshga to‘lmagan bolaning ishlaydigan ota-onasidan biriga, vasiysiga haftasiga o‘ttiz besh soatdan oshmaydigan qisqartirilgan ish vaqti davomiyligi belgilanadi. Bunday xodimlarga oylik ish haqi qisqartirilmagan holda to‘liq miqdorlarda amalga oshiriladi.

Mazkur xarajatlarni budjetdan moliyalashtiriladigan Universitetlarda budjet mablag‘lari hamda byujetdan moliyalashtirilmaydigan Universitetlarda budjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan amalga oshiradi.

10.2. Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarning bola 3 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.

10.3. 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

RESPUBLIKA KENGASHI

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.

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.

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

10.4. Ish beruvchining majburiyatlari:

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

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

10.4.3. “2030 yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi”ni amalga oshirishga ko‘maklashish.

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

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

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

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

XI. YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

11.1. 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-

RESPUBL
KENGASH

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;

Universitetning o'zida, zarur hollarda esa boshqa ta'lim muassasalari va o'quv kurslarida yosh xodimlar uchun kasbiy tayyorgarlik, boshqa kasbga o'rgatish, malaka oshirish ishlarini olib borish;

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, faol va shijoatli yoshlarni rag'batlantirish;

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

11.2. Qonunchilikka binoan mazkur **Shartnoma** maqsadlari uchun O'zbekiston Respublikasining "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida"gi Qonuni bilan belgilangan "yoshlar", "yosh oila", "yosh mutaxassis" tushunchalaridan foydalaniladi.

11.3. 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 qo'shimcha imtiyozlar berish, ularni sog'lomlashtirish;

b) **Muassasa** uchun kerakli bo'lgan kadrlarni tayyorlab borish maqsadida moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, oliy o'quv yurtlari yoki oliy ta'limdan keyingi ta'lim bosqichlarining talabalari, tinglovchilari va ilmiy izlanuvchilarining kontrakt pulining bir qismini to'lab berish. Bunda, jami kontrakt pulining 50% dan oshmagan miqdori to'lab berilishi mumkin;

v) **Universitetning** zarur yo'nalishlar bo'yicha iste'dodli yosh kadrlarini chet el oliy maxsus o'quv yurtlarida o'qitish, o'quv-kontrakt to'lovlarini ish haqi hisobidan qoplash;

11.4. MKning **161**–moddasiga asosan davlat grantlari bo'yicha ta'lim oliy ta'lim tashkilotlarining tegishli ta'lim muassasini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilar bilan mehnat shartnomasi u tuzilgan kundan e'tiboran uch yillik muddat o'tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organini xabardor qilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish.

11.5. 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

RESPUBLIKA KENGASHI

yorliq, tashakkurnoma, ular to‘g‘risida gazetalarda rag‘batlantiruvchi maqolalar chop etish) va moddiy rag‘batlantirish;

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

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

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

g) **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;

h) “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.

XII. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLIShNING BA’ZI XUSUSIYaTLARI

12.1. Nogironligi bo‘lgan shaxslar mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida ular o‘zi uchun qonunchilikda belgilangan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadi.

12.2. O‘rindoshlik asosida ishlovchilar mehnatiga haq to‘lashda mazkur ish o‘zi uchun asosiy ish bo‘lgan xodimlarga belgilangan tartibdan farq qilishi mumkin. Bunda, o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimga qonunchilik hujjatlarida shart qilib qo‘yilgan lavozim talabiga ko‘ra beriladigan qo‘shimcha haq, kompensatsiya va boshqa majburiy to‘lovlar Ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi.

Biroq, malakali mutaxassislarni jalb qilish, xodimlar qo‘nimsizligini kamaytirish, muassasada asosiy ish bo‘lgan xodimlarni qo‘llab-quvvatlash maqsadida Ish beruvchining tashabbusi bilan beriladigan mukofotlar, qo‘shimcha haqlar, ustamalar va boshqa rag‘batlantiruvchi to‘lovlar mazkur muassasada o‘zi uchun asosiy ish bo‘lgan lavozimda hamda ichki o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlar (faqat ma’muriy-xo‘jalik xodimlari)ga beriladi.

XIII. QO‘SHIMCHA IJTIMOIY SUG‘URTA. IJTIMOIY IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

13.1. 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.

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

13.2.1. Ikkinchi jahon urushi qatnashchilaridan bo‘lgan xodimlarga, baynalmilalchi jangchilarga va ularga tenglashtirilgan shaxslarga, qaramog‘ida 18 yoshga to‘lmagan uch va undan ortiq farzandi bor xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat oqibatlarini bartaraf etishda ishtirok etgan xodimlarga, Chernobil AESdagi halokat natijasida radioaktiv ifloslangan zonadan evakuatsiya qilingan va ko‘chirib kelingan xodimlarga (agar ularda qon yaratish organlari (o‘tkir leykozlar), qalqonsimon bez (adenomalar, rak) kasalliklari hamda rakni keltirib chiqaruvchi o‘simtalar mavjud bo‘lsa), yadroviy poligonlar va boshqa radiatsiya-yadroviy ob’ektlarda harbiy xizmatni o‘tagan pensiya yoshidagi nogiron xodimlarga, shuningdek mehnatda mayib bo‘lishi yoki kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatga layoqatsiz xodimlarga – ish haqining to‘liq miqdorida;

13.2.2. 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;

13.2.3. pandemiya davrida infeksiya 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;

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

13.3. Ish beruvchi xodimlarni yilida kamida bir marta epidemiya xavfi mavjud bo‘lgan kasalliklardan **Universitet** hisobidan emlab borish majburiyatini o‘z zimmasiga oladi. (Bu kabi emlash tibbiy sabablarga ko‘ra mumkin bo‘lmagan xodimlar bundan mustasno).

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

Shuningdek xodim Universitetning moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqqan holda yilda bir marta mehnat ta’tiliga chiqayotganda dam olish va ishlash qobiliyatini tiklash, sog‘lomlashtirish uchun ish bazaviy oylik maoshining 50 fozi miqdorida moddiy yordam olishi mumkin.

13.5. Xodimning yaqin qarindoshi (ota-onasi, turmush o‘rtog‘i, farzandi) vafot etganda **Ish beruvchi** unga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini **to‘rt 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.

13.6. Xodimning yoki farzandlari to‘yi (nikoh, xatna) munosabati bilan **Ish beruvchi** unga O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini **to‘rt baravari** miqdorida moddiy yordam ko‘rsatadi.

13.7. 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 **besh baravaridan** kam bo‘lmagan miqdorda moddiy yordam ko‘rsatiladi.

13.8. Har yili kuz mavsumida **Ish beruvchi Universitetning** xodimlariga qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini xarid qilish uchun moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib moddiy yordam ko‘rsatishi mumkin.

13.9. Ish beruvchining moliyaviy imkoniyati mavjud bo‘lganda ko‘p bolali, kam ta’minlangan oilalar a’zolariga, urush va mehnat faxriylari hisoblanadigan xodimlarga, **Universitetda** mehnat qilgan marhum xodimlarning balog‘atga yetmagan farzandlariga yil davomida qo‘shib hisoblaganda O‘zbekiston Respublikasida o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdorini **ikki baravarigacha** moddiy yordam ko‘rsatib borishni o‘z zimmasiga oladi.

13.10. To‘lov-kontrakt shartnomalari asosida talabalarni o‘qitish uchun tushiriladigan mablag‘larining 30 foizdan ko‘p bo‘lmagan qismi ta’lim muassasasining professor-o‘qituvchilari va boshqa toifadagi xodimlarini rag‘batlantirishga hamda ularga moddiy yordam ko‘rsatish uchun sarflanishi mumkin.

Xizmat vazifalarini vijdonan va tashabbuskorlik bilan bajargan Universitet xodimlari bayramlar, alohida sanalar hamda Universitet faoliyati samaradorligiga qo‘shgan hissalari inobatga olingan holda oylik ish haqiga bir martalik qo‘shimcha haq to‘lash shaklida moddiy rag‘batlantiriladi.

Budjetdan tashqari rivojlantirish jamg‘armasiga tushgan barcha mablag‘larning 50 foizigacha Universitetning xodimlarini ijtimoiy himoya qilish maqsadida moddiy yordam hamda rag‘batlantirishga sarflanishi mumkin.

Barcha moddiy yordam hamda rag‘batlantirish bilan bog‘liq xarajatlar Universitetning moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda birlamchi xarajatlari qoplanganidan so‘ng amalga oshiriladi.

13.11. Ish beruvchi:

13.11.1. moliyaviy imkoniyati mavjud bo‘lganda har yili 10 nafar xodim (shu jumladan kamida 5 nafar kam ta’minlangan xodim) uchun kasaba uyushmasi a’zolik

badallari va ijtimoiy sug‘urta mablag‘idan olingan sanatoriy va dam olish uylari yo‘llanmalari qiymatini qisman qoplaydi;

13.11.2. moliyaviy imkoniyati mavjud bo‘lganda O‘zbekiston Respublikasi hududida joylashgan sanatoriy-kurort muassasalarida 10 nafar xodimning, shu jumladan kamida 5 nafar nogiron, yolg‘iz keksa, mehnat faxriylari, kam ta’minlangan oilalar a’zolarining dam olishlarini va sog‘lomlashtirishlarini **Universitet** hisobidan tashkil etadi;

13.11.3. ishlamaydigan pensionerlarning mehnat jamoasining jamoat hayotida ishtirok etishlari uchun sharoitlar yaratishni, shuningdek har yili pensionerlardan, ayniqsa yakka-yolg‘izlardan xabar olish, tug‘ilgan kunlarida va bayramlarda ularga esdalik sovg‘alari berishni, shuningdek muqaddas joylarga va ziyoratgohlarga ekskursiyalar tashkillashtirishni va boshqa ijtimoiy ahamiyatli tadbirlarni amalga oshirish uchun sharoit yaratishni o‘z zimmasiga oladi. (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 28-dekabrdagi PF-4906 son “O‘zbekiston faxriylarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash «Nuroniy» jamg‘armasi faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni);

13.12. O‘sib kelayotgan yosh avlodga g‘amxo‘rlik ko‘rsatish maqsadida taraflar quyidagi majburiyatlarni oladilar:

13.12.1. moliyaviy imkoniyat mavjud bo‘lganda har yili xodimlar farzandlariga yangi yil sovg‘alarini Universitet Kasaba uyushmasi qo‘mitasi hamda Universitet mablag‘lari hisobidan topshirilishini tashkil etish;

13.12.2. moliyaviy imkoniyati mavjud bo‘lganda xodimlarga bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari yo‘llanmalari narxini, 18 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor xodimlarga esa dam olish uylari, sanatoriylar, profilaktoriy yo‘llanmalari narxini Universitet Kasaba uyushmasi qo‘mitasi hamda Universitet mablag‘lari hisobidan to‘lab berish[4];

13.13. Xodimlarning ish haqidan O‘zbekiston Respublikasi oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olishi uchun (o‘zining o‘qishi yoki yigirma olti yoshga to‘lmagan farzandlarining o‘qishi uchun) yo‘naltiriladigan summalarga soliq solinmasligi bo‘yicha yaratilgan imtiyozdan foydalanishi **Ish beruvchi** tomonidan ta’minlanadi.

13.14. Ish beruvchi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 19-martdagi “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiy tarmoqlariga salbiy ta’sirini yumshatish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5969-sonli Farmoni ijrosini ta’minlash maqsadida quyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:

13.14.1. karantinga oid choralar amal qilishi davrida **Ish beruvchi** xodimlarni, ayniqsa homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan hamda surunkali

[4] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 18 noyabrdagi PQ-427- sonli Qaroriga binoan davlat organlari va tashkilotlarida jamoa shartnomalariga muvofiq o’z xodimlari tomonidan farzandlari uchun sotib olingan oromgohlar yo’llanmalari narxi ish beruvchilarning byudjetdan tashqari mablag’lari hisobidan, moliyaviy imkoniyatiga qarab, to’liq miqdorda yoki uning bir qismi to’lab berilishi mumkin.

RESPUBLIKA KENGASHI

kasallikka chalingan shaxslarni, ularning roziligi bilan, masofadan turib ishlash usuliga, qulay ish grafigiga yoki uydan turib ishlashga o'tkazadi;

Masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida yoki uyda ishlashga o'tish huquqidan birinchi navbatda homilador ayollar, keksalar, imkoniyati cheklangan shaxslar va surunkali kasalliklarga chalingan xodimlar foydalanadi.

Xodimning xohishiga ko'ra va **Ish beruvchining** roziligi bilan xodim vaqtinchalik uyda ishlashi uchun uy mehnati sharotiga o'tkazilishi mumkin.

Masofaviy ishga o'tkazish yuzasidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritiladigan o'zgartirishlarda Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan shartlar bilan bir qatorda quyidagilar ko'rsatiladi:

Ish beruvchi va xodim o'rtasida elektron hujjat almashinuvi bo'yicha o'zaro aloqalar tartibi;

xodimning mehnat majburiyatlarini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish tartibi, agar tomonlar tarafidan xodimga tegishli jihozlar va/yoki texnika vositalaridan foydalanish to'g'risidagi kelishuv mavjud bo'lsa;

Ish beruvchi tomonidan xodimga berilgan jihozlar va texnikalarning xodimning aybi bilan buzilganda, yetkazilgan zararni xodim tomonidan **Ish beruvchiga** qoplab berish bilan bog'liq shartlar;

xodim va **Ish beruvchining** zaruriy mehnat muhofazasi va mehnat sharoitlariga amal qilish bo'yicha majburiyatlari;

13.14.2. xodimlarni ish faoliyatlari bilan bog'liq turli yuqumli kasalliklarga chalinishlari mumkin bo'lgan holatlar haqida ogohlantiruvchi ma'lumotlar bilan ta'minlaydi, stendlar, tarqatma materiallarni chop ettiradi;

13.14.3. Universitet xodimlari o'rtasida pandemiya tarqalishi oldini olish maqsadida **Ish beruvchi** xodimlarni ish joylarida antiseptik va zarur sanitariya-gigienik vositalar, niqoblar bilan ta'minlashni, kasallik uchun test tahlillarini topshirishni, yuqumli kasalliklarga qarshi vaksina bilan emlashni, shuningdek ish joylarini, oshxonani, yuvinish xonasini, hojatxonani, **Universitetga** tegishli yotoqxonalarni, ishchilarni tashuvchi transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini **Universitet** hisobidan amalga oshiradi.

13.15. Pandemiya davrida kasallanib vafot etgan xodimlarning oilasiga moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib o'rnatilgan tartibda Universitet hisobidan moddiy yordam ajratiladi.

13.16. Hukumat yoki Maxsus komissiya tomonidan karantin e'lon qilinganda xodimga qisman haq to'langan holda **Ish beruvchi** va xodim o'rtasidagi kelishuv orqali belgilangan muddatga ta'til taqdim etiladi.

13.17. Pandemiya davrida xodimning asosiy mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajini hisoblashda ish haqi saqlanmagan ta'tilda bo'lgan davr ham inobatga olinadi.

XIV. MADANIY-MA'RIFIY, JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOG'LOMLASHTIRISH ISHLARI

14.1. Ish beruvchi:

14.1.1. Kasaba uyushmasi qo'mitasiga o'z balansida turgan yoki o'zi ijaraga olgan binolar, xonalar, inshootlar va boshqa ob'ektlarni, shuningdek dam olishni tashkil etish, mehnatkashlar va ularning oila a'zolari bilan madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya va sog'lomlashtirish ishlarini olib borish uchun zarur bo'lgan maskanlarni, bolalar oromgohlari va boshqa sog'lomlashtirish oromgohlarini bepul foydalanish uchun berish;

14.1.2. Har oyda budjetdan tashqari mablag'lar hisobidan **1 foizigacha miqdoridagi** mablag'ni madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya-sport tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamjolarga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga chiptalar, sovg'alar xarid qilish, moddiy yordam ko'rsatish, rag'batlantirish, **Kasaba uyushmasi qo'mitasining** shtatdagi xodimlariga qo'shimcha haq to'lash va boshqa maqsadlar uchun **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** hisob raqamiga o'tkazish majburiyatini oladi.

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

14.2.1. "Ma'naviyat va ma'rifat" xonasini tashkil etib, uni O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va Respublika ma'naviyat va ma'rifat markazi tavsiyalari asosida jihozlash, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari, Mustaqillik yillarida chop etilgan zamonaviy adabiyotlar hamda plakatlar, stend va texnik vositalar bilan ta'minlash;

14.2.2. Davlat dasturlarini bajarish doirasida taniqli fan, adabiyot va san'at arboblari, adabiyotshunoslar, ishlab chiqarish ilg'orlarini jalb etgan holda mehnatkashlar va yoshlar o'rtasida, turli mavzularda mazmunli va qiziqarli uchrashuvlar tashkil etish;

14.2.3. Universitet balansidagi kutubxona va axborot-resurs markazlari, madaniyat uylari faoliyatini **Universitet** hisobidan yanada rivojlantirish, ularni saqlab turish, moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta'mirlash ishlarini o'tkazish, jihozlarini yangilash, ularda ishlovchi xodimlar oylik maoshlarini moliyalashtirish. Kutubxona va axborot-resurs markazlarini yangi adabiyotlar bilan to'ldirish, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarni jalb etgan holda, milliy g'oya va ma'naviy-ma'rifiy dunyoqarashni o'stirish borasida tadbirlar o'tkazish;

14.2.4. xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida badiiy havaskorlikning yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko'rsatish, ularning bo'sh vaqtlarini sermazmun o'tkazish, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;

14.2.5. 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;

RESPUB KENGAS

14.2.6. bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari, keng ko‘lamdagi islohotlarning mazmun-mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini mehnatkashlarga atroflicha tushuntirish maqsadida “Kelajak (ma’rifat|) soatlari”ni o‘tkazib borish.

14.3. "O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!" dasturi doirasida **Ish beruvchi** quyidagilarni o‘z zimmasiga oladi:

a) respublikaning tarixiy shaharlariga va o‘z hududlaridagi diqqatga sazovar joylarga sayohatlarini uyushtirish maqsadida xodimlar uchun moliyaviy imkoniyat mavjud bo‘lganda har oyda bir marotaba mahalliy sayohatga chiqish imkonini yaratish;

b) sayohat xarajatlarining bir qismini budjetdan tashqari mablag‘lari va qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan qoplab berish;

v) «Ichki turizm oyligi», «Ichki turizm haftaligi» hamda «Ichki turizm kunlari»ni, «Oilaviy sayohat ta’tili»ni tashkil etish va o‘tkazish;

d) 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.

14.4. 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:

14.4.1. jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullanish uchun yetarli moddiy va boshqa sharoitlar yaratib berish (maxsus sport xonalarini ajratish);

14.4.2. texnologiya, ishlab chiqarish va ish sharoitlaridan kelib chiqib, xodimlarga “xodimlar gimnastikasi” mashqlarini bajarishi uchun hamda ish vaqtiga kiritiladigan “sport daqiqalari” uchun maxsus tanaffuslarni belgilash;

14.4.3. 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;

14.4.4. 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;

14.4.5. jamoat tashkilotlari va jamg‘armalarni jalb etgan holda, xodimlar va ularning oila a’zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to‘garaklariga jalb etish hamda ular o‘rtasida spartakiadalar va sport turlari bo‘yicha musobaqalar uyushtirish;

14.4.6. xodimlar va ularning oila a’zolarini qiziqishlariga ko‘ra sport to‘garaklariga qatnashlari uchun imtiyozli chiptalar bilan ta’minlash;

14.4.7. **Universitet** balansida bo‘lgan sport inshootlari, stadionlar, va maydonchalarning faoliyatini **Universitet** mablag‘lari hisobidan yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta’mirlash,

sport inventarlari va jihozlarni yangilash;

14.4.8. Universitetda oyning bir shanba kunini "Sport – salomatlik kuni" deb e'lon qilish va **Ish beruvchi** bilan hamkorlikda xodimlarni sport bilan shug'ullanishlari uchun sharoitlar yaratish bo'yicha choralar belgilash, jismoniy tarbiya jamoalarini tuzish va ularning ishini jonlantirish;

XV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

15.1. Kelishuvchi tomonlar, ijtimoiy sheriklik prinsiplarini tan olgan holda, mazkur **Shartnomaning** bajarilishida yuzaga kelgan har qanday nizolarning oldini olish choralarini ko'rishni o'z zimmasiga oladilar. Bahslashuvlar o'zaro ishonch va xurmat bilan, O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi asosida hal etiladi.

15.2. Tashkilot va uning tarkibiy bo'linmalarida yakka tartibdagi mehnat nizolari **Ish beruvchi** va **Xodimlar vakillari** tomonidan tenglik asosida shakllantiriladi va mazkur **Shartnomaning** amal qilish muddatiga tuziladigan Mehnat nizolari bo'yicha komissiya tomonidan ko'rib chiqiladi.

15.3. Jamoaviy mehnat nizolari O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartibda hal etiladi.

XVI. IJTIMOIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

16.1 Ish beruvchi va **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** o'zaro munosabatlarida ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o'zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillariga hamda O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuni va boshqa qonun hujjatlariga amal qiladilar.

16.2. Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar hamda Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga har tomonlama ko'maklashadi.

16.3. 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).

16.4. Ish beruvchi Universitetda xodimlarning yagona vakillik organi sifatida **Kasaba uyushmasi qo'mitasini** tan oladi.

16.5. Ish beruvchi xodimlarning roziligi asosida ularning ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlardan 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 kasaba uyushma tashkilotining hisob raqamiga (maxsus raqamiga) o‘tkazilishini kafolatlaydi.

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

16.7. Ish beruvchi:

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

b) **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** talab qilganda unga mehnat hamda **Universitetning** ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi 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 va Internetga ulanish vositalari, kanselyariya mollari bilan bepul ta’minlash;

g) kasaba uyushmasi tashkiloti ishida faol ishtirok etib kelayotgan **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi**, qo‘mitaning komissiyalari a’zolarini moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqan holda rag‘batlantirib borish majburiyatini oladi;

16.8. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:

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

b) qo‘llanilayotgan mehnatga haq to‘lash tizimlari, 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 kamchiliklarning o‘z vaqtida bartaraf etilishiga erishish hamda ish joylarini mehnat muhofazasi, xavfsizlik texnikasi va sanitariyasi qoidalari talablariga muvofiq holatga keltirish borasida **Ish beruvchi** tomonidan tegishli choralar ko‘rilishini talab qilish;

ye) xodimlar va ularning oila a’zolarini dam oldirish va sog‘lomlashtirish maqsadida O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tomonidan

RESPU
KENGA

tasdiqlangan me'yorlar doirasida xodimlarni arizalariga ko'ra tegishli sog'lomlashtirish maskanlariga yo'llanmalar bilan ta'minlash;

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

z) kasaba uyushmalari Federatsiyasining «Ishonch», «Ishonch-Doverie» gazetalariga obunani ta'minlash majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

16.9. 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 tashkilotda yoki xodimning roziligi bilan boshqa tashkilotda avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berish majburiyatini oladi.

16.10. Xalqaro mehnat tashkilotining «Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida»gi 135-son Konvensiyasiga, binoan xodimlarning quyidagi toifalari mazkur **Shartnoma** maqsadlarida **mehnatkashlar vakillari** deb e'tirof etiladi:

a) saylab qo'yiladigan kasaba uyushmasi organlari a'zolari;

b) mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar;

v) mehnat nizolari komissiyasi a'zolari.

16.11. 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.

16.12. Ish beruvchi asosiy ishidan ozod qilinmagan **xodimlar vakillarining** yuqori kasaba uyushmasi tashkilotlari tomonidan tashkil etilayotgan o'quvlar, madaniy-ma'rifiy va sport yo'nalishidagi tadbirlarda ishtirok etishlari bilan bog'liq qisqa muddatli (1 haftagacha) xizmat safari xarajatlarini (borish va kelish, sutkalik xarajatlar, mehmonxonada yashash va h.k.) **Universitet** hisobidan qoplash majburiyatini oladi.

16.13. 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 "Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida"gi 135-Konvensiyasida nazarda tutilgan cheklovlarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

16.14. Universitetda Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-sonli Konvensiyasi talablariga og'ishmay rioya etiladi.

RESPUBLIK KENGASH

XVII. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH

17.1. 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).

17.2. Taraflar mazkur **Shartnoma** bajarilishini tekshirib borishda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyaga ko'maklashib borishni o'z zimmalariga oladilar.

17.3. Taraflar yilda 1 marotaba mazkur **Shartnoma** bajarilishi yuzasidan tekshiruv o'tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)da muhokama qilishni o'z zimmalariga oladilar. Bunda, jamoa shartnomasi bajarilishining yil yakunlari hisobot yilidan keyingi yilning 1 aprelidan kechiktirmay ko'rib chiqiladi.

17.4. Taraflar Bosh, tarmoq, hududiy jamoa kelishuvlarni tan olib, ularni bajarish majburiyatini o'z zimmalariga oladilar. Basharti yuqorida nomlari keltirilgan kelishuvlarga o'zgartishlar kiritilsa, **Ish beruvchi** va **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** 1 oy muddat ichida mazkur **Shartnomaga** tegishli o'zgartish va qo'shimchalar kiritish bo'yicha muzokaralar olib boradi.

17.5. Kasaba uyushmasi qo'mitasi jamoa shartnomasi loyihasini ma'qullash yuzasidan chaqiriladigan mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)dan oldin uning loyihasini jamoatchilik ekspertizasidan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadi.

17.6. Mazkur **Shartnoma** imzolangandan so'ng, taraflar uni ro'yxatdan o'tkazish uchun yuqori turuvchi kasaba uyushmasi organiga taqdim etadilar.

17.7. Mazkur **Shartnoma** imzolangandan so'ng, tomonlar uning bajarilishi bo'yicha tadbirlar rejasi, mas'ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

17.8. 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.

17.9. Shartnoma imzolangan kunidan bir oydan kechiktirilmagan muddatda broshyura ko'rinishida chiqariladi. **Shartnoma** matni va ilovalari bilan **Universitetning** Xodimlar bo'limida, Mehnat muhofazasi bo'limlarida hamda **Kasaba uyushmasi qo'mitasida** tanishishlari mumkin.

17.10. Shartnomaning amal qilish davrida yoki amal qilish muddatini uzaytirish davrida kiritilgan o'zgartish va qo'shimchalar qo'shimcha kelishuv

ko‘rinishida bo‘lgan alohida hujjatlar bilan rasmiylashtiriladi va mazkur **Shartnomaning** ajralmas qismi bo‘lib xisoblanadi.

17.11. Shartnomaning ilovalari uning ajralmas qismi bo‘lib hisoblanadi.

XVIII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YOKI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK

18.1. 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).

18.2. Shartnoma majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida hamda mazkur **Shartnomada** belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

RESPUBLIKA KENGASHI

Toshkent davlat tibbiyot universiteti
Jamoa shartnomasiga 1-ilova
2025 yil "___" _____dagi mehnat jamo
umumiy yig'ilishida
"___"-son bayonnoma bilan ma'qullangan

Olti kunlik ish haftasida ishlaydigan xodimlar guruhlari

1. Barcha kafedralar professor-o'qituvchilari va o'quv yordamchi xodimlari;
2. Test markazi xodimlari;
3. O'quv-simulyatsion markaz xodimlari;
4. Registrator ofisi xodimlari;
5. Tyutorlar faoliyatini muvofiqlashtirish bo'limi xodimlari, tyutorlar va tarbiyachi-pedagoglar;
6. Axborot resurs markazi xodimlari;
7. Infratuzilmani saqlash va rivojlantirish departamenti xodimlari;
8. Texnik ta'minot va xo'jalik boshqarmasi (mexanika, elektriklar, duradgorlar guruhi) xodimlari;
9. Bosh muhandis xizmati xodimlari;
10. Bosh energetik xizmati xodimlari;
11. Avtoxo'jalik xodimlari;
12. Bosh kampus, Pediatriya kampusi, Stomatologiya kampusi o'quv binolari xodimlari;
13. TTJ direksiyasi, talabalar turar joylari xodimlari;
14. Qozonxonalar xodimlari;
15. Karyera va bandlik markazi xodimlari;
16. Barcha fakultetlar xodimlari, Magistratura bo'limi, Klinik ordinatura bo'limi;
17. Vivariy xodimlari;
18. Sport bo'limi xodimlari;
19. Sport majmualari xodimlari;
20. Passport va viza bo 'limi;
21. Ijtimoiy psixologik yordam ko'rsatish markazi;
22. Raqamli va axborot texnologiyalari markazi;
23. Ta'lim sifatini nazorat qilish boshqarmasi xodimlari;
24. Korrupsiyaga qarshi kurashish "Komplayens-nazorat" tizimini boshqarish bo'limi xodimlari;
25. Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari bilan ishlash bo'limi xodimlari.

Izoh: Talabalar dars jadvallariga muvofiq besh kunlik ish haftasiga qisqartirish mumkin bo'lmagan hamda bevosita ushbu jarayonda ishtiroki talab etiladigan professor-o'qituvchilar, o'quv yordamchi xodimlar va ularning faoliyati to'laqonli bo'lishida ishtirok etadigan texnik-yordamchi xodimlar va boshqa xodimlar ushbu ro'yxatga kiritilgan.

Toshkent davlat tibbiyot universiteti
Jamoa shartnomasiga 2-ilova
2025 yil "___" _____dagi mehnat jamoasi
umumiy yig'ilishida
"___"-son bayonnoma bilan ma'qullangan

TDTU rektorati va kasaba uyushma qo'mitasi o'rtasida tuzilgan
mehnatni muhofaza qilish bo'yicha
B I T I M I

№	Tadbirlar mazmuni	Bajariladigan ish narxi (ming so'm)	Tadbirning bajarilish muddati (har yili)	Tadbirining bajarilishiga ma'sul shaxs
	1	2	3	4
1.	Maxsus ish sharoitida mehnat qilayotgan ishchi-xodimlarni maxsus kiyim-bosh, oyoq kiyim, boshqa xil individual himoya vositalari bilan ta'minlash.	**3000,0**	I-II chorak	
2.	Shoshilinch tibbiy yordam ko'rsatish uchun maxsus aptechkalar xarid qilish.	**2500,0**	II-chorak	
3.	Yong'in xavfsizligi bo'yicha ogohlantiruvchi signallar o'rnatish va binolarni video kuzatuvini tashkil etish	**15000,0**	Doimiy	
4.	Bayram kunlari oldidan TDTU rahbar xodimlaridan navbatchilikni tashkil etishni nazoratga olish.	-	Doimiy	
5.	Yong'in xavfsizligi bo'yicha tadbirlar ishlab chiqish va amalga oshirish, o't o'chirish qurilmalarini sotib olish	**12500,0**	Doimiy	
6.	TDTU jamoasiga xizmat ko'rsatuvchi oshxonalar va bufetlarning ishlarini namunali tashkil qilinishi, taomlar sifati va narxlarini doimiy nazoratini ta'minlash	-	Doimiy	
7.	Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ko'rgazmali materiallar sotib olish	**5000,0**	I-II-chorak	
8.	Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha professor-o'qituvchi, ishchi-xodim va talabalar bilan tushuntirish ishlarini olib borish va maxsus yo'riqnomalar bilan tanishtirish hamda	-	doimiy	
9.	TDTU barcha o'quv binolari, talabalar turar joylarining issiqlik beruvchi tizimlarini yuqori bosim bilan yuvib tozalash.	**10000,0**	III-chorak	
	JAMI:	**48000,0**		

TDTU Fuqaro mudofaasi
va mehnat himoyasi bo'limi
boshlig'i **K.A. O'dayev**

Toshkent davlat tibbiyot universiteti
Jamoa shartnomasiga 3-ilova
2025 yil "___" _____dagi mehnat jamoasi umumiy yig'ilishida
"___"-son bayonnoma bilan ma'qullangan

Toshkent davlat tibbiyot universiteti xodimlariga beriladigan asosiy va qo'shimcha ta'til muddatlari

№	Lavozimlar kategoriyalari	Asosiy ta'til muddatlari	Qo'shimcha ta'til muddatlari	Jami ta'til muddatlari
1.	Rektor, prorektorlar, TDTU Ilmiy kengashi ilmiy kotibi, o'quv-uslubiy (boshqarma), ilmiy va ma'naviyat bo'limi rahbari, uning o'rinbosarlari, fakultet dekani va uning o'rinbosarlari, tyutor, uslubchi	27	9	36
2.	Professor -o'qituvchilar	56	-	56
3.	Tarbiyachi-pedagog, psixolog	42	9	51
4.	Kutubxona direktori, bosh va katta bibliograflar va kutubxonachilar	21	11	32
5.	Mutaxassislar, o'quv yordamchi xodimlar	21	9	30
6.	Texnik xodimlar	21	6	27

Izoh. Ushbu ilovada keltirilgan xodimlarga mehnat ta'tili uchun haq to'lashda yakshanba va bayram kunlari inobatga olinmaydi.

Toshkent davlat tibbiyot universiteti
Jamoa shartnomasiga 4-ilova
2025 yil "___" _____dagi mehnat jamoasi umumiy yig'ilishida
"___"-son bayonnoma bilan ma'qullangan

MODDIY JAVOBGAR BO'LGAN LAVOZIMLAR RO'YXATI

№	Kasblar nomi
1	Kafedra mudirlari
2	Bo'limlar boshliqlari
3	Bosh hisobchi
4	G'aznachilar
5	Axborot va texnik ta'minot bo'limi boshlig'i
6	Ilmiy bo'lim boshlig'i
7	2-bo'lim boshlig'i
8	UTV bo'limi boshlig'i
9	Garaj mudiri
10	Magistratura bo'limi boshlig'i
11	Monitoring bo'limi boshlig'i
12	Ichki nazorat bo'limi boshlig'i
13	Devonxona boshlig'i
14	Sport komplekslar rahbari
15	Xo'jalik ombor mudiri
16	Talabalar turar joyi direksiyasi direktori
17	Kutubxona mudiri
18	Komendantlar
19	Ta'minotchilar

Toshkent davlat tibbiyot universiteti
Jamoa shartnomasiga 5-ilova
2025 yil "___" _____dagi mehnat jamoasi umumiy yig'ilishida
"___"-son bayonnoma bilan ma'qullangan

TDTU xodimlarining yuvish vositalarini olish huquqini beruvchi lavozimlar ro'yxati

№	Bo'limlar	Yuvish vositasi har bir xodim uchun 400 gr dan	Jami mahsulot
1	Ombor mudiri		
2	Kimyo buyicha laborant		
3	Biologiya buyicha laborant		
4	Anatomiya buyicha laborant		
5	Fizika buyicha laborant		
6	Texnik lengofoniy 4-xona		
7	Slesar santexnik		
8	Elektromontyor		
9	Bog'bon		
10	Farrosh		
11	Ko'cha supuruvchi		
12	San-uzel farroshi		
13	San-uzel farroshi (yotokxona)		
14	Komendant		
15	Duradgor		
16	Haydovchi		
17	Ma'muriy xo'jalik qismi		
18	Liftyorlar		

Toshkent davlat tibbiyot universiteti
Jamoa shartnomasiga 6-ilova
2025 yil "___" _____dagi mehnat jamoasi umumiy yig'ilishida
"___"-son bayonnoma bilan ma'qullangan

TDTU xodimlarini maxsus kiyim bosh poyafzal va shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlinishi lozim bo'lgan kasb va lavozimlar
R O' Y X A T I

№	Kasb va lavozimlar	Maxsus kiyim bosh,poyafzal va ximoya vositalari nomi	Almashtir ish vakti
1.	Sport kompleks texnik xizmatchilari	Maxsus kiyim, rezina etik, paxtali qo'lqop, rezina, brezent qo'lqop, ishchi botinka, paxtali bushlat, bosh kiyim	Yaroqsiz bo'lguncha
2	Chilangar- santexnik	brezinali kastyum, rezinali etik, rezinali qo'lqop, himoyalovchi kaska	Yaroqsiz bo'lguncha
3.	Ta'mirlovchi ishchilar	Maxsus kiyim, oyoq kiyimi	Yaroqsiz bo'lguncha
4.	Chilangar elektromontyor	Kostyum, brezinali kostyum, rezinali etik, rezinali qo'lqop,	Yaroqsiz bo'lguncha
6.	Elektrik, elektromontyor	Kombinzon, kalish, rezinali qo'lqop.	Yaroqsiz bo'lguncha
5.	Mexanik	Maxsus kiyim, rezina etik, paxtali va rezina qo'lqop, brezent qo'lqop, ishchi botinka, paxtali bushlat, bosh kiyim	Yaroqsiz bo'lguncha
6.	duradgorlar	Brezent qo'lqop, paxtali qo'lqop, maxsus kiyim, yozgi botinka, qishki etik	Yaroqsiz bo'lguncha
7.	Qurilish bo'limi ishchilari	Brezent qo'lqop, paxtali qo'lqop, maxsus kiyim, yozgi botinka, qishki etik	Yaroqsiz bo'lguncha
8.	Markaziy vivariy ishchisi	Maxsus kiyim	Yaroqsiz bo'lguncha
10.	Aloqa bo'yicha texnik	Maxsus kiyim	Yaroqsiz bo'lguncha
11.	ATS xodimlari elektromonter aloqachi	Maxsus kiyimlar, botinka	Yaroqsiz bo'lguncha
12.	payvandchi	Maxsus kiyim, oyoq kiyimi, kaska	Yaroqsiz bo'lguncha
13.	Gaz payvandlovchi	Maxsus kiyim, oyoq kiyimi, kaska	Yaroqsiz bo'lguncha
14.	Farrosh	Xalatlar, niqob, rezina qo'lqop va ro'mol	Yaroqsiz bo'lguncha
15.	Avtogaraj haydovchilari	maxsus kiyimlar	Yaroqsiz bo'lguncha
16.	B Laboratoriya laborantlari,	Xalat, nikob, paxtali qo'lqop,	Yaroqsiz

	ilmiy xodimlar	namlanmaydigan fartuk (narukavniki), himoya kuzoynagi, rezina kalish, (qo‘shimcha biolabaratoriyaga protivogaz), respirator, rezinali dielekrtrik gilamchalar, o‘t o‘chirish moslamasi	bo‘lguncha
17.	Bog‘bon, hovlibon	Maxsus kiyim, kerzoviy etik, rezina etik	Yaroqsiz bo‘lguncha

MUNDARIJA

	BO‘LIMLAR
I.	Umumiy qoidalar
II.	Iqtisodiy faoliyat
III.	Mehnat shartnomasi. Bandlik kafolatlari
IV.	Ish vaqti va dam olish vaqti
V.	Mehnatga haq to‘lash. Mehnatni normalashtirish. Kafolatli to‘lovlar va kompensatsiya to‘lovlari
VI.	Mehnat intizomi
VII.	Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi
VIII.	Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi
IX.	Xodimlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish. Ishni ta’lim bilan birga olib boruvchi xodimlar uchun kafolatlar va kompensatsiyalar
X.	Ayollarning va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarning mehnatini tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari hamda ularga beriladigan qo‘shimcha imtiyozlar va kafolatlar
XI.	Yoshlar uchun qo‘shimcha imtiyoz va kafolatlar
XII.	Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari
XIII.	Qo‘shimcha ijtimoiy sug‘urta. ijtimoiy imtiyozlar va kafolatlar
XIV.	Madaniy-ma’rifiy, jismoniy tarbiya va sport-sog‘lomlashtirish ishlari
XV.	Mehnat nizolarini hal etish
XVI.	Ijtimoiy sheriklik. kasaba uyushmasi faoliyatining kafolatlariga rioya etilishi
XVII.	Jamoa shartnomasi bajarilishini nazorat qilish
XVIII.	Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishi yoki ularni bajarmaslik uchun javobgarlik
	Jamoa shartnomasiga ilovalar