

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi
(konferensiyasi)da ma'qullangan
2025 yil «28» 06
Bayon № 1

Buxoro davlat texnika universiteti

(UTM nomi)

2025-2027 yillar uchun

JAMOA ShARTNOMASI

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

Ish beruvchi
BDTU rahbari

Rektor

S.G. Siddiqova

(P.P.O.)

2025 yil «28»



Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi

O.O. Yuliev

2025 yil «28»



Jamoa shartnomasiga imzo chekish vaqtida quyidagilar hozir bo'ldilar:

Ish beruvchi vakillari

1. A.Xojiev
2. O.Sadikov
3. G.Jumaeva

Xodimlar vakillari

1. X.Qobilov
2. N.Baxriddinova
3. Sh.Ramazonova

I. UMUMIY QOIDALAR

1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda «**Shartnoma**») Buxoro davlat texnika universitetida ish beruvchi bilan

(tashkilot nomi)

tashkilotda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi hamda xodimlar tomonidan o‘z vakillari orqali va ish beruvchi tomonidan tuziladigan mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjatdir (MK. 65-modda).

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

- **Ish beruvchi** Buxoro davlat texnika universitet (keyingi o‘rinlarda “**BDTU**”) rektori Siddiqova Sadoqat G‘afforovna timsolida **xodimlar** Yuliev Ozod Olimovich timsolida **Shartnoma** imzolangan kundan kuchga kiradi va 2027 yil 31 dekabrgacha amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, **Shartnoma** taraflari yangi **Shartnoma** tuzguncha yoki amaldagi **Shartnomani** o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

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

4. 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 nafaqada bo‘lgan shaxslarga;

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

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

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

5. **Ish beruvchi** barcha xodimlarni, jamoa shartnomasi, shuningdek **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi** bilan kelishib qabul qilingan **universitetning** boshqa lokal hujjatlari bilan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan muddatlarda imzo qo‘ydirib tanishtirish, jamoa shartnomasining mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma‘lumotlar oshkoraligini (majlislar, mas‘ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari va hokazo orqali) ta‘minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

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

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

II. UNIVERSITETNING IQTISODIY FAOLIYATI

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

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

b) mehnat jamoasini moddiy-texnik resurslar va metodik jihozlar bilan o‘z vaqtida

ta'minlab borish;

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

g) jamoa shartnomasini tuzish, uning bajarilishini ta'minlash, shuningdek O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida, boshqa qonunlarida, **BDTuning** ta'sis hujjatlarida, jamoa kelishuvlarida hamda mazkur **Shartnomada** nazarda tutilgan boshqa masalalarga oid ma'lumotlarni **Kasaba uyushmasi qo'mitasiga** taqdim etib borish;

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

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

j) barcha bo'g'in kasaba uyushmasi vakillarini Ustav vazifalarini bajarish uchun ish joylariga moneliqsiz qo'yish;

z) xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishdan kamida 2 oy oldin-xodimlar ogohlantirib, kamida 1 oy oldin tahminiy savollar bilan tanishtirish majburiyatlarini o'z zimmasiga oladi.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi

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

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

v) ish beruvchi bilan xodimlarning manfaatlari nuqtai nazaridan doimiy muloqotda bo'lish, masalani ijobiy hal qilishda qiyinchiliklar yuzaga kelganda 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) **Universitetni** boshqarish, jamoa shartnomasini takomillashtirish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to'liq va sifatli bajarishlariga ko'maklashish bo'yicha takliflarni **Ish beruvchiga** kiritib borishni ta'minlaydi.

Xodimlar:

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

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

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

III. MEHNAT SHARTNOMASI. BANDLIK KAFOLATLARI

9. Xodimlarni ishga qabul qilish tanlov yoki suhbat asosida amalga oshiriladi. Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoki tashkilot ustavida (nizomida) nazarda tutilgan hollarda lavozimga tayinlash yoki lavozimga tasdiqlash natijasida mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi (MK.28-modda).

10. Professor-o'qituvchilarni ishga qabul qilish O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 10 fevraldagi 20-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Oliy ta'lim Muassasalariga pedagog xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi to'g'risida"gi Nizom talablari asosida amalga oshiriladi.

11. **BDTUda ishga qabul qilish chog'idagi dastlabki sinov** Mehnat kodeksining 129-moddasida keltirilgandan tashqari quyidagilar uchun ham belgilanmaydi:

Ta'lim jarayonida yuqori natija ko'rsatgan pedagoglar;
Talabalari halqaro olimpiadada 1,2,3- o'rinlarni olgan pedagoglar;
Davlat mukofoti sovrindorlari.

12. Xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir (MK.136-modda).

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

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

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

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

16. Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning ushbu masaladagi yozma taqdimnomasi kasaba uyushmasi qo'mitasida O'zbekiston kasaba uyushmasi Federatsiyasi Ijroiya qo'mitasining 2023 yil 23 maydagi 9-5-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Kasaba uyushmasi qo'mitasi, organida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi taqdimnomasini ko'rib chiqish Tartibi" asosida ko'rib chiqiladi.

17. Ish beruvchi tashkilot bosh buxgalteri va tashkilot alohida bo'linmasining rahbari bilan taraflarning kelishuvida belgilangan muddatga muddatli mehnat shartnomasi tuzishi mumkin. (MK. 486 - modda)

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

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

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

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

19. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan **Ish**

beruvchining tashabbusiga ko'ra xodimni uning rozilgisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi (MK.145-modda).

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

21. 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.

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

ishning ta'lim bilan qo'shib olib borilishi;

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

3 yoshgacha farzandi bor ayollar.

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

Bunday o'tkazishning muddati taraflarning kelishuviga binoan belgilanadi.

23. **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 (MK.98, 166-moddalar).

24. Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdoriga ta'sir ko'rsatadigan ish stajiga xodimlarning o'z lavozimlariga yoki pedagogik kasbiga doir mehnat faoliyati davrlarini kiritiladi, ushbu tashkilotga ish beruvchining taklifi bilan ishga kirgan xodimlarning ko'rsatilgan stajida xodim ilgari mehnat qilgan tashkilotda ishlagan vaqtni hisobga olinadi (MK.173-modda).

25. Taraflar:

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

- pedagoglarga taqsimlangandan keyin ortib qolgan dars soatlarini (ish xajmi) vakant ish o'rnini emasligini tan oladilar.

IV. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

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

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

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

o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga;

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga;

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarga;

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

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

Kundalik ish (smena)ning davomiyligi quyidagilardan oshmasligi kerak:

a) normal ish vaqti belgilangan xodimlar uchun:

olti kunlik ish haftasida - yetti soatdan;

besh kunlik ish haftasida - sakkiz soatdan;

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;

d) alohida xususiyatga ega bo'lgan ishlardagi qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan xodimlar uchun O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024 yil 14 noyabrdagi 758-son qaroriga 4-ilovada keltirilgan muddatdan;

ye) o'ta zararli va o'ta xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining cheklangan davomiyligi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024 yil 14 noyabrdagi 758-son qaroriga 8-ilovada keltirilgan muddatdan

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

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

28. BDTUda texnik xodimlar va farroshlar uchun ikki soatdan oshadigan tanaffus va ish kuni qismlarga bo'linadigan rejim joriy etilishi mumkin (MK.194-modda).

29. Dori vositalarini qabul qilish va umumta'lim maktablarida o'tkaziladigan ota-onalar majlislarida ishtirok etib kelish uchun xodimlarga ish kuni davomida ish vaqtiga kiritiladigan tanaffuslar berish mumkin (MK.205-modda).

30. Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan quyidagi xodimlarga to'liqsiz ish kuni yoki ish haftasi belgilab qo'yilishi mumkin: Homilador ayolning, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayolga; homiyligida shunday bolasi bor ayolga; oilaning betob a'zosini parvarish qilish bilan band bo'lgan xodimga; profilaktik davolanish zaruriyati tufayli tibbiy xulosaga muvofiq (MK.186-modda).

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

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

32. Xodim o'zining mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan qabul qilinayotgan ichki hujjatlar, ish beruvchining buyruqlari, bildirishnomalari, talablari va boshqa hujjatlari

bilan yozma shaklda, shu jumladan imzo qo'ydirib tanishtirilishi kerak bo'lgan hollarda, masofadan turib ishlovchi xodim ular bilan ish beruvchi va masofadan turib ishlovchi xodim o'rtasidagi elektron hujjat almashinuvi orqali tanishtirilishi mumkin (MK.460-modda).

33. O'rindoshlik asosida ishlash chog'ida o'rindoshlik asosida ishlashning davomiyligi xodimlarning mazkur toifasi uchun belgilangan ish vaqti normasining yarmidan ortiq bo'lishi mumkin emas. Ichki o'rindoshlik chog'ida ish vaqtini hisobga olish asosiy ish va o'rindoshlik asosidagi ish bo'yicha alohida-alohida yuritiladi (MK. 437-modda).

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

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

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

Ammo, bunday kunlarda xodimlarni ishga jalb etish kunlarining soni yil davomida 20 ta dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlarining sonidan oshishi kerakmas (MK.211-modda, TJK. 76-modda).

35. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023 yil 26 iyundagi "Pedagog xodimlar uchun yillik uzaytirilgan mehnat ta'tili davomiyligi me'yorlarini belgilash chora-tadbirlari to'g'risida"gi 263-sonli qaroriga muvofiq, ta'lim muassasalari pedagog xodimlariga yillik uzaytirilgan mehnat ta'tillari berilishi mumkin.

36. Pedagog xodimlardan tashqari boshqa xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi bilan O'zbekiston agrosanoat majmui xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashining 2023 yil 17 iyuldagi 24-qq va 10-11 "s" - sonli qarori hamda ta'tillar jadvaliga muvofiq OTM xodimlariga asosiy va qo'shimcha ta'til beriladi (2,3-illovalar).

37. Xo'jalik ishlari bo'yicha rahbar o'rinbosari yoki xo'jalik mudiriga ham 27 kalendar kundan iborat har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi.

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

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

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

39. Ish beruvchi quyidagi hollarda xodimga uch ish kunidan iborat ijtimoiy ta'tillar berish haqidagi iltimosini qanoatlantirishni o'z zimmasiga oladi:

a) yaqin qarindoshi 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;
- ye) farzand tug'ilishi munosabati bilan uning otasiga – 3 kun;
- j) 1 kun virus infeksiyasidan emlangan kuni;
- z) respublikamizning tarixiy obidalari, yodgorliklari, qadamjorlariga ziyoratga va sayohatlarga yuborilganda - 3 kun.

Xodimning ota-onasi, aka-ukalari, opa-singillari, farzandlari va turmush o'rtog'i yaqin qarindoshlar deb hisoblanadi.

Shu kabi ijtimoiy ta'tillar berilgan xodimlarning o'rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi. Shuningdek mazkur ta'tillar navbatdagi har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradigan ish stajiga kiritiladi (MK. 238-modda).

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

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

41. Mehnat kodeksining 242-moddasida ko'rsatilgandan tashqari quyidagi xodimlarga har yili ish haqi saqlanmagan ta'til 14 kalendar kungacha beriladi: a) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga; b) 30 yoshgacha bo'lgan yosh oilalar a'zolariga; v) ishlayotgan pensionerlarga; g) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish imkoni bo'lmaganda; d) ijtimoiy ahamiyatga molik kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga (TJK.72-band).

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

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

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

45. Mehnat kodeksining 202-moddasida belgilangandan tashqari, xodimni mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod etish va dam olish vaqtiga kirmaydigan davrlar jumlasiga malaka oshirish va qayta tayyorlash, onlayn resurslar orqali materiallar tayyorlash va ta'lim jarayonidagi kanikullar vaqtlari kiradi.

46. Quyidagi hollarda ish beruvchi xodimning iltimosiga ko'ra unga ish haqi qisman saqlanadigan ta'til berishi shart:

- a) pandemiya bilan bog'liq karantin cheklovlari amal qilayotgan davrda;
- b) mehnat ta'tili tugagan bo'lsada chet el safaridan uzrli sabablarga ko'ra qaytish

imkoni bo'lmaganda;

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

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

47. 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, TJK. 64-moddasi).

48. Ta'til uchun haq to'lash ta'til boshlanmasdan oldingi oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi (MK. 233-modda).

49. Mehnat shartnomasini bekor qilishda (bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari(harakatsizligi) uchun bekor qilinganlar mustasno) foydalanil-magan har yilgi mehnat ta'tillari keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida berilishi lozim (MK. 235-modda).

V. MEHNATGA HAQ TO'LASH.

KAFOLATLI TO'LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI

50. 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 muassasalarining professor-o'qituvchilar tarkibi va rahbar hodimlari 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 asosida amalga oshiriladi.

51. 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;

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

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

54. **BDTUda** eng quyi lavozimdagi xodimlarning Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining 1-razryadi tarifikasiya qilinishi ta'minlanadi.

55. **BDTUda** 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 yillik mehnat ta'tiliga chiqish oldidan sog'liklarini tiklashlari uchun moddiy yordam ko'rsatilishi mumkin;

- ish jarayonida zararsizlantirish vositalaridan foydalanganligi uchun xojatxona farroshlarning lavozim maoshlariga 10 foiz miqdorida kompensatsiya to'lanishi mumkin.

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

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

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

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

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

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

58. 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.

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

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

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

62. Ish beruvchi 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 qoplab berish choralari ko‘rishi shart.

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

64. Ish beruvchi xodimni mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etishning barcha hollarida u olmagan ish haqining o‘rnini unga qoplashi shart (MK.320-modda).

65. Boshlang‘ich kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan xodimlarning mehnat malaka darajasini hisobga olgan holda ish haqi to‘lanilishi ustidan tizimli jamoatchilik nazorati o‘rnatiladi (TJK. 91 - band).

VI. MEHNAT INTIZOMI

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

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

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

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

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

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

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

70. Jamoada nomoddiy rag'batlantirish usullari, jumladan, tashkilot ijtimoiy tarmoqlarida xodimlarning yutuqlarini e'tirof etish, motivatsiya berish, stendlarda faol xodimlar rasmini joylashtirish joriy etiladi.

71. Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash **Kasaba uyushmasi qo'mitasi** bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi

VII. MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

72. Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi mehnat shartnomasi tarafining boshqa tarafa yetkazilgan ziyonning o'rnini qonunchilikda belgilangan tartibda qoplash majburiyatini ifodalaydigan yuridik javobgarlikdir.

73. 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.

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

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

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

VIII. MEHNATNI MUHOFAZA QILISH

Ish beruvchining majburiyatlari:

77. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha har yili jumladan 2025 yilga 43 mln.so'm mablag'ni OTM byudjetidan ajratadi, shundan:

- maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari uchun 25 mln. so'm;

- gigiena vositalari(dizenfeksiya va tozalash vositalari, dori-darmonlar)uchun 18 mln.so'm.Ushbu vositalar bilan xodimlar **4,5-ilovalarga** muvofiq bepul ta'minlanadi.

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

78. 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 (**1-ilova**).

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

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

81. 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.

82. Xodim ishlab chiqarishga bog'liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo'qotganda o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida to'lovni amalga oshiradi.

83. 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.

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

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

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

87. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda:

BDTUning 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;

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

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

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

IX. IJTIMOIIY SUG'URTA. IJTIMOIIY IMTIYOZ VA KAFOLATLAR

88. 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.

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

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

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

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

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

- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida.

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

91. 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.

92. Xodimning otasi yoki onasi, yaqin qarindoshi (oila a'zosi) vafot etganda **Ish beruvchi** unga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam 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.

93. 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 uch baravaridan kam bo'lmagan miqdorda moddiy yordam ko'rsatiladi.

94. Shuningdek, taraflar:

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

- har yili xodimlar farzandlariga yangi yil sovg'alarining **BDTU** hisobidan 50 %, **KASABA UYuShMASI** hisobidan 50% topshirilishini;

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

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

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

96. 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.

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

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

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

ish haftasini yana bir soatga ga qisqartirish;

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

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

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida o'qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga 20 kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida 10 kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa

30 kalendar kun;

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o'qiyotganlarga 30 kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida 20 kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim, kasb hunar ta'limi tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida

o'qiyotganlarga esa 40 kalendar kun muddatga o'rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

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

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

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

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

- xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida badiiy havaskorlikning yanada rivojlanishiga har taraflama yordam ko'rsatish, ularning bo'sh vaqtlarini sermazmun o'tkazish, respublikaning tarixiy shaharlariga va o'z hududlaridagi diqqatga sazovar joylarga sayohatlarini, teatr, konsert va muzeylarga tashriflarini uyushtirish;

- **universitetning** byudjetdan tashqari mablag'lari hisobidan o'z xodimlarining kamida 10 foizini oila a'zolari bilan birgalikda har yili dam olishga (ichki turizmga) yuborishni nazarda tutadigan xodimlarning jamoaviy va oilaviy dam olishini tashkil qilish (ushbu sayohat davrida ish haqi saqlanishi lozim);

- professor-o'qituvchilarni xorijiy davlatlarga sayohatlarini, «Ichki turizm oyligi», «Ichki turizm haftaligi» hamda «Ichki turizm kunlari»ni, «Oilaviy sayohat ta'tili»ni tashkil etish va o'tkazish;

- xodimlarga mehnat qonunchiligiga muvofiq ular uchun qulay bo'lgan vaqtda sayohat qilish va dam olish uchun ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi hisobidan dam olish kunlari (otgul) berish;

- umumxalq va kasb bayramlarini, xususan "O'zbekiston kasaba uyushmalari kuni"ni keng nishonlash, bayram munosabati bilan kasb mahorati, sport va badiiy havaskorlik bo'yicha musobaqa, tanlov hamda tadbirlar uyushtirish, moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib hodimlarni moddiy rag'batlantirish;

- bugungi kunda amalga oshirilayotgan davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdagi islohatlar mohiyati, qabul qilingan qonun hujjatlari va davlat dasturlarining ahamiyatini tarmoq xodimlariga atroflicha tushuntirish maqsadida vaqti-vaqti bilan "Ma'rifat soatlari"ni o'tkazib borish.

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

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

sog'lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga "Sport targ'ibotchisi" qo'shimcha vazifasini yuklash va uning

bazaviy lavozim maoshiga 20 foiz miqdorida ustama belgilashni yo'lga qo'yish;

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

XII. AYOLLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISH. AYOLLAR VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISH BILAN MASHG'UL SHAXSLARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

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

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

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

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

103. 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.

104. Ish beruvchining majburiyatlari:

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

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

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

XIII. YoShLAR UChUN QO'SHIMCHA IMTIYOZLAR VA KAFOLATLAR

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

- Xalqaro mehnat tashkilotining "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida"gi 138-sonli va "Bolalar mehnatining og'ir shakllarini ta'qiqlash va yo'q qilishga doir shoshilinch choralar to'g'risida"gi 182-sonli Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo'naltirilgan ishlarni olib borish;
- yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishga qaratilgan qo'shimcha chora-tadbirlar Dasturi ijrosini ta'minlashda faol ishtirok etish;
- 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;
- yosh mutaxassislar, kam ta'minlangan xodimlar toifasiga kiruvchilarning uy ijara to'lovlarini to'lab berish choralari ko'rish;
- mehnat jarayonida yuqori ko'rsatkichlarga erishayotgan, kasaba uyushmalarida faol va shijoatli yoshlarni rag'batlantirish;
- yosh xodimlarni madaniy-ma'rifiy tadbirlar, kasb mahorati bo'yicha tanlovlarda faol ishtirok etishini ta'minlash.

107. **Ish beruvchining** majburiyatlari:

- a) o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga, shuningdek professional ta'lim muassasalarini bitiruvchilariga mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ko'shimcha imtiyozlar berish, ularni sog'lomlashtirish;
- b) oliy va professional ta'lim muassasalarini tugatib, **Universitetda** birinchi yil (ikki, uch yilgacha) mehnat qilayotgan yosh mutaxassislarga O'zbekiston Respublikasida o'rnatilgan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lmagan miqdorida qo'shimcha haq to'lash;
- v) yosh xodimlar va yosh oilalar uchun banklar tomonidan beriladigan uzoq muddatli kreditlarni olishda kafillik qilish;
- g) xodimlarga safarbarlik chaqiruvi zaxirasida xizmat o'tashda - O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining maxsus hisob raqamiga mablag' kiritish uchun foizsiz ssudalar berish.

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

- a) yosh xodimlarning mehnat huquqlarini va ijtimoiy kafolatlarini himoya qilish ishlarini yanada mukammallashtirish uchun mavjud huquqiy-normativ bazadan foydalanish;
- b) yosh yigit-qizlarni kasaba uyushmalari faoliyatiga jalb etish ishlarini olib borish, jamoat ishida faollik ko'rsatgan yoshlarni tizimli ravishda ma'naviy (faxriy yorliq, tashakkurnoma, ular to'g'risida gazetalarda rag'batlantiruvchi maqolalar chop etish) va moddiy rag'batlantirish;
- v) o'quvchi va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotiga rahbarlik qilishga yuqori malakali ishchilar, rahbarlar, mutaxassislarni jalb etish hamda yoshlarni ishga qabul qilishda ustoz biriktirilishini ta'minlashda ko'maklashish;
- g) **Universitetga** amaliyot o'tash uchun biriktirilgan professional ta'lim muassasalari o'quvchilarini va yangi ishga qabul qilingan bitiruvchilarini mehnat muhofazasi bo'yicha

yo'riqdan o'tkazishga, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, yakka tartibdagi himoya vositalari, sut va davolash-profilaktika oziq-ovqatlari bilan ta'minlashga erishish;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV. MEHNAT NIZOLARINI HAL ETISH

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

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

120. Mehnat nizolari komissiyasi o'z faoliyatini qonun hujjatlariga muvofiq olib boradi.

XV. IJTIMOIIY SHERIKCHILIK. KASABA UYUSHMASI FAOLIYATINING KAFOLATLARIGA RIOYA ETILISHI

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

122. **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*).

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

- xodimlarning yozma arizalari asosida ish haqidan kamida 1 foiz miqdoridagi kasaba uyushmasi a‘zolik badallari BDTU buxgalteriyasi orqali ushlab qolinishini va pul o‘tkazish yo‘li bilan o‘z vaqtida va to‘liq miqdorda, byudjet va byudjetdan tashqari fondlarga majburiy to‘lovlarni to‘lash bilan bir vaqtda BDTU kasaba uyushmasi qo‘mitasi hisob raqamiga o‘tkazilishini;

- a‘zolik badallari bir oy muddatdan ortiq vaqt mobaynida o‘tkazilmagan taqdirda aybdor mansabdor shaxsga nisbatan intizomiy chora ko‘rilishi kafolatlaydi.

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

125. **Ish beruvchi:**

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

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

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

126. **Kasaba uyushmasi qo‘mitasi:**

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

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

- v) kasaba uyushmasi a‘zolarining mehnat qilish huquqini himoya qilish;

- g) xodimlar va ularning oila a‘zolarini dam olishi va sog‘lomlashtirilishi uchun xodimlarning arizalarini tegishli sog‘lomlashtirish maskanlariga yo‘llanmalar bilan

O‘zbekiston kasaba uyushmasi Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasi tomonidan tasdiqlangan me‘yorlar doirasida ta‘minlash;

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

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

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

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

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

XVI. JAMOA SHARTNOMASI BAJARILISHINI NAZORAT QILISH

130. **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*).

131. Taraflar yilda 1 marotaba shartnoma ijrosi bo'yicha tekshiruv o'tkazish va tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi(konferensiyasi)da hisobot yilidan keyingi yilning 1 aprelidan kechikmay muhokama qiladi.

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

133. **BDTUda** 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.

134. Jamoa shartnomasining matni va ilovalari bilan xodimlar **BDTuning o'qituvchilar xonasida** hamda **Kasaba uyushmasi qo'mitasida** tanishishlari mumkin.

XVII. JAMOA SHARTNOMASI MAJBURIYATLARINING BUZILISHI YO'KI ULARNI BAJARMASLIK UCHUN JAVOBGARLIK

135. **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).*

136. Jamoa shartnomasi majburiyatlarining buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

JAMOA SHARTNOMASIGA ILOVALAR RO'YXATI

1. BDTU rahbari va kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida tuzilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bitimi.
2. Oliy ta'lim muassasasi xodimlariga beriladigan asosiy va qo'shimcha ta'til kunlari muddatlari
3. Ta'tillar jadvali.
4. To'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo'lgan xodimlar-ning toifalari ro'yxati.
5. Maxsus kiyim va boshqa shaxsiy himoya vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha kasb va lavozimlar ro'yxati.
6. Gigena vositalarini bepul olish huquqini beradigan ishlar bo'yicha ishlardagi kasb va lavozimlar ro'yxati.