

Фарғона давлат университети меҳнат
жамоасининг умумий йиғилишида
маъқулланган.

Баённома № ____ « ____ » 2022 йил

ФАРҒОНА ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ МАЪМУРИЯТИ БИЛАН КАСАБА УЮШМА ҚЎМИТАСИ ЎРТАСИДА 2022-2024 ЙИЛЛАРГА МЎЛЖАЛЛАНГАН ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Фарғона давлат университети жамоасининг умумий йиғилиши қарори асосида жамоа шартномасига
қуйидаги вакиллар имзо чекадилар:

Иш берувчи:

Фарғона давлат университети
ректору Ш.Шермухаммадов

2022 йил « 25 » 02



Ходимлар вакили:

Ходимлар касаба уюшма қўмитаси
раиси А. Гафуров

2022 йил « 25 » 02 22.



Жамоа шартномаси қуйидагилар иштирокида имзоланди:

Иш берувчи вакиллари

1. П. Отакулов
2. Д. Шодмонов
3. А. Сўфиев

Ходимлар вакиллари

1. А. Шарафиддинов
2. М. Алиджанова
3. Д. Газиёва

Фарғона – 2022 йил

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур жамоа шартномаси (кейинги ўринларда «Шартнома») Фарғона давлат университети (кейинги ўринларда «Университет»)да иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи маҳаллий норматив ҳужжат ҳисобланиб, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида», «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида», «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида», «Ижтимоий шериклик тўғрисида», «Таълим тўғрисида»ги Қонунлари, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Ўзбекистон Савдо-Саноат палатаси ўртасида 2019-2021 йилларга тузилган Бош Келишув, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим, фан ва маданият ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2022-2024 йиллар учун тузилган тармоқ келишуви ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар тизимдаги барча ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг энг паст даражасини кафолатлайди.

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

иш берувчи - университет ректори тимсолида Б.Шермухаммадов

ходимлар - касаба уюшма қўмитаси тимсолида А. А.Гафуров

3. Шартнома имзоланган кундан кучга киради ва 2024 йил 31 декабргача амал қилади. Жамоа шартномаси белгиланган муддат тугагач, тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

4. Мазкур Шартнома Иш берувчи ва Муассасанинг барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳамда ўриндош ходимларга ҳам татбиқ этилади.

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

ходимнинг оила аъзоларига;

меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли зарар етказилиши оқибатида жабрланган ходимларга;

меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ходим қарамоғида бўлган ва зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган қонун билан чекланмаган шахсларга;

касаба уюшма қўмитасининг штатдаги ходимларига;

фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишларни бажараётган шахсларга;

касаба уюшмаси аъзоларига (касаба уюшмаси бюджети ҳисобидан бериладиган қўшимча имтиёзлар қисмида).

5. Тарафлар шартномани тузишда Тармоқ келишуви ҳамда Ўзбекистон таълим, фан ва маданият ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши томонидан ишлаб чиқилган жамоа

шартномаси макетига асосланадилар. Шартномага ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро келишувига асосан амалга оширилади.

6. Иш берувчи барча ходимларни, шу жумладан ишга янги қабул қилинган ходимларни, жамоа шартномаси, шунингдек, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб қабул қилинган бошқа локал ҳужжатлар билан таништириш, жамоа шартномасининг мазмуни ва бажарилиши шартларига оид маълумотлар ошкоралигини (мажлислар, конференциялар, масъул ходимлар ҳисоботлари, ахборот стендлари, тармоқ нашрлари ва ҳоказо орқали) таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

7. Ташкилотга ишга кирган янги ходим касаба уюшма қўмитаси раиси суҳбатидан ўтказилади.

8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-моддасига мувофиқ, касаба уюшмаси муассасаларда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ҳамда назорат қилишни амалга оширадилар. Шу нуктаи назардан университет касаба уюшмаси қўмитаси вакиллари ушбу масала юзасидан фаолият олиб боради.

9. Тарафлар юқори касаба уюшмаси органлари, мутасадди ташкилот ва идоралар вакилларини жалб қилган ҳолда ходимлари ва талабалар иштирокида тизимли равишда меҳнат қонунчилигининг бузилишларини олдини олиш ва меҳнатга оид муносабатларни тартибга солиш масалаларида ўқув-семинарлар, давра суҳбатлари ташкил қилади.

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

а) касаба уюшмаси қўмитаси аъзолари;

б) меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар;

в) меҳнат низолари комиссиясининг аъзолари.

11. Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қўшимча қафолатлари Ўзбекистон Республикасининг 25-моддасига мувофиқ белгиланади

12. Касаба уюшма қўмитаси вакиллари университетнинг бошқарув органлари таркибига киритилади.

II. ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ФАОЛИЯТ

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

2.2. “Ўзбекистон Республикасининг 2022-2026 -йилларда ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишлари бўйича ҳаракатлар стратегияси”га мувофиқ томонлар ишлаб чиқариш ҳаражатларини камайтириш, маҳсулот таннархини пасайтириш ҳамда Муассаса шаънига путур етказиш қалтисликларини олдини олиш бўйича чора-тадбирлар амалга оширилишига ҳар томонлама қўмаклашиш мажбуриятини олган ҳолда тарафлар:

ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техник ва технологик янгилаш, саноат, транспорт, алоқа ва ижтимоий инфратузилма лойиҳаларини амалга оширишга йўналтирилган фаол инвестиция сиёсатини амалга ошириш;

энергия ва ресурслар сарфини пасайтириш, энергияни тежовчи технологияларни ишлаб чиқаришга кенг жорий этиш, қайта тикланадиган энергия манбаларидан фойдаланишни кенгайтириш, меҳнат унумдорлигини ошириш;

хомашё, материаллар ва бутловчи қисмларни етказиб берувчи ташкилотлардан меҳнат соҳасидаги асос солувчи тамойиллар ва ҳуқуқлар (қасаба уюшмаларига бирлашиш ва жамоа музокараларини олиб бориш ҳуқуқи, болалар меҳнати мажбурий меҳнатни тақиқлаш, тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш, меҳнат муносабатлари соҳасида камситмаслик принциплари)га риоя этилишини талаб қилиш хусусида келишиб олдилар.

2.3. Шуларни эътиборга олган ҳолда иш берувчи:

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

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

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

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

д) университетнинг ўзида, зарур ҳолларда эса - тегишли таълим муассасаларида ходимлар учун касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака ошириш ишларини олиб бориш. Касбий тайёргарлик, бошқа касбга ўргатиш, малака оширишнинг шакллари ҳамда бундай ўқувларни ташкил этиш шартлари ва тартиби тегишли қоидалар билан белгиланади.

2.4. Қасаба уюшмаси қўмитаси:

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

б) ички меҳнат тартиб қоидалари ҳамда меҳнат интизомига риоя этилишига, меҳнат вазифалари ўз вақтида ва сифатли бажарилишида ходимларга қўмаклашиш;

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

г) мамлакатни модернизациялаш ва янгилаш, демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамиятини қуриш борасидаги давлат дастурлар бажарилишида иштирок этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

2.5. Ходимлар:

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

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

в) ишлаб чиқариш самарадорлигини юксалтиришга, меҳнат унумдорлиги ўсишига, ресурслар иктисод қилинишига қўмаклашиш, ўз ҳамкасбларининг илғор тажрибасидан фойдаланиш;

д) ҳар йили Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли ҳужжат ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига биноан “Наврўз” ва “Мустақиллик байрамлари арафасида ўтказиладиган мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида иштирок этиш мажбуриятларини ўз зиммасига оладилар.

е) Касаначилик меҳнатини самарали ташкил этиш мақсадида касаначи билан тузилган меҳнат шартномасидаги ишларни бажариш учун зарур ускуналар етказиб бериш ва уларга техник хизмат кўрсатиш тизимини ташкил этиш, асбоблар, жиҳозлар, материаллар ва ярим фабрикатлар билан таъминлаш, касаначиларни мажбурий тарзда техника хавфсизлигига ўқитиш ва ҳоказоларни назарда тутувчи барча шарт-шароитларни 3-иловага мувофиқ яратиш;

2.6 Касаба уюшмаси қўмитаси

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

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ. БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

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

3.2. Профессор-ўқитувчиларни ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сонли қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги Низом талаблари асосида амалга оширилади.

3.3. Пенсиянер профессор-ўқитувчилар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган тартиб асосида ишга қабул қилинади. Мутахассислиги, малакаси ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар тўла-тўқис иш билан таъминланадилар.

3.4. Касаба уюшма қўмитаси муассасада аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳолати ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади (Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 8-моддаси).

3.5. Ходимларнинг меҳнат шартномасини касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб, иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси:

университет тугатилиши муносабати билан;

университет ректори билан тузилган шартномасини Меҳнат кодексининг 100 - моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра;

меҳнат Кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда касаба уюшма қўмитасининг розилигини олиш талаб этилмайди.

меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси Касаба уюшмаси қўмитасида Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши Раёсатининг 2016 йил 19 апрелдаги 2-11-сон қарори билан

тасдиқланган “Қасаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилади.

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

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

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

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

бетоб оила аъзосини парваришlash зарурияти;

молиявий қийинчиликлар;

аввалги иш жойида ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи омиллар вужудга келиши.

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

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

бошқа ходимнинг ишда вақтинчалик ҳозир бўлмаган даврида (ўқув сессиясига, меҳнат таътилига ва ҳақ тўланмайдиган таътилга кетиши, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги сабабли);

табiiй ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табiiй офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг олдини олиш зарурияти юзага келганда.

3.10. Ишлаб чиқариш, ташкилий-техник тусдаги ёки бошқа объектив сабабларга кўра иш вақтинча тўхтатилиши бекор туриб қолиш деб ҳисобланади. Барча ҳолларда иш берувчи ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси қонун ва қонуности ҳужжатлар асосида белгиланади.

3.11. Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш заруриятини келтириб чиқарган омилларни бартараф этиш вақти ёки бекор туриб қолганининг бутун даври билан белгиланади.

3.12. Барча ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси йил давомида 60 кундан ошмаслиги лозим (Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган 29-Конвенцияси).

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

3.14. Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида қаида 2 ой олдин қасаба уюшмаси қўмитасига ахборот тақдим этиш ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга ошириш, шунингдек, қаида 2 ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва

меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

3.15. Иш берувчи қискартириладиган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этади.

3.16. Ходимлар сони қискартириладиганда қискартириш оқибатларини юмшатишга қаратилган чоралар қуйидагилардан иборат бўлади:

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

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

в) қискартириш тўғрисидаги оғохлантириш амал қиладиган даврда ходимнинг ўз хоҳиши билан меҳнат шартномаси бекор қилинишини томонлар келишувига биноан оғохлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация тўлаш билан амалга ошириш;

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

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

3.17. Технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 103-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган ходимлар тоифаларига берилади.

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

а) ногиронлик;

б) ишладиган ёлғиз онанинг қарамоғида 14 ёшга тўлмаган болалар мавжудлиги.

3.19. Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган, 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, хомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш таққилланади.

3.20. Аёлларнинг пенсия ёшига тўлганлиги ёки қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи вужудга келганлиги сабабли улар билан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини 60 ёшга тўлгунга қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш таққилланади.

3.21. Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажармаган, шунингдек карантинли ва одам учун хавфли бўлган бошқа юқумли касалликлар тарқалиши таҳдиди мавжуд бўлган тақдирда Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачининг қарори асосида қонунчиликда белгиланган тартибда жорий этиладиган

профилактик эмлашдан ўтишни рад этган тақдирда (соғлиқнинг ҳолатига кўра қарши кўрсатма мавжуд бўлмаганда) иш берувчи уни унга қўймасликка ҳақли.

3.22 Иш берувчи камида икки ой олдин касаба уюшмаси қўмитасига ходимлар оммавий равишда ишдан бўшатилиши мумкинлиги ҳақида ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказади.

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

Иш берувчи қисқартирилишга тушган ходимларни қайта тайёрлаш ва қайта ўқитиш ишларини ташкил этиш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

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

3.24 **Иш берувчи** қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб, қолинадиган таътил бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади;

- а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;
- б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда-3 кун;
- в) табиий офатлар юз берганда – 3 кун;
- г) янги турар жойга кўчиб ўтишда -3 кун;
- д) фарзанди I-синфга берганда- 1 кун;

✓ Ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди ва турмуш ўртоғи унинг яқин қариндошлари деб ҳисобланадилар.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

4.1. Университетда иш ҳафтасининг қуйидаги муддатлари қабул қилинади: а) профессор ўқитувчилар таркибидаги ходимлар учун 36 соат; б) нормал меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун - 40 соат; в) I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар учун - 36 соат; г) I6 ёшдан I8 ёшгача бўлган ходимлар учун - 36 соат.

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

- а) оила аъзоларидан бирининг бетоблиги;
- б) ишнинг таълим билан қўшиб олиб борилиши;
- в) профилактик даволаниш зарурияти.

4.3. Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш муддати ходим билан университет ректори ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади. Тўлиқсиз иш вақти режимидаги меҳнат учун ҳақ ишланган вақт ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда, лекин Ягона тариф сеткасининг I-разряди ставкасидан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

4.4. Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда университет ректори ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилган ходимларга ректор томонидан (иш ҳақи тўлиқ миқдорда сақлаб қолинган ҳолда)

қисқартирилган иш куни ёки иш ҳафтаси ўрнатилади (ҳодимнинг айбли ҳатти-ҳаракатлари учун шартнома бекор қилинган ҳоллар бундан мустасно).

4.5. Айрим ходимлар учун жамлаб ҳисобланадиган иш вақти режими жорий этилади. Ушбу режимда банд бўлган ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдори тенглаштирилиши кафолатланади (ҳисобга олинадиган давр якунлари бўйича тўғрилаб қўйиш шарти билан). Бунда ҳисобга олинадиган давр мобайнида иш соатларининг нормал миқдоридан кўп ишлаганлик учун иш вақтидан ташқари ишлар учун қонунлар ва қонуности ҳужжатларда белгиланган миқдорда ҳақ тўланади ёки ходимнинг хоҳишига кўра дам олиш куни берилади.

4.6. Ишдан ташқари вақтларда ишга жалб этиш факат ходимнинг розилиги билан амалга оширилади.

4.7. Табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат, ва бошқа фавкулотда ҳодисаларнинг олдини олиш ҳамда қисқа муддатда катта ҳажмдаги ишни бажариш зарурияти юзага келганда ходимларни кечки вақтларда, дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш мумкин.

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

4.9. Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ ходимларга асосий ва қўшимча таътил берилади (2-илова), 3-илова-таътиллари жадвали).

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

4.13. Тарафлар ходимнинг меҳнат шартномаси бекор бўлган тақдирда фойдаланилмаган таътил учун тоовон пули(компенсация) бериш ҳақидаги илтимосини иш берувчи томонидан қуйидаги ҳолларда қондирилиши ҳақида келишдилар:

иш берувчининг ташаббуси билан(меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари учун бекор қилинишидан ташқари);

ҳодимнинг илгари бажарган ишига тикланиши муносабати билан (МК нинг 106-моддаси, 2-банди);

меҳнатнинг янги шароитида ишни давом эттиришдан бош тортиш муносабати билан(МКнинг 89-моддаси тўртинчи қисми).

меҳнат шартномаси қолган ҳолларда бекор қилинганда фойдаланилмаган таътил учун тоовон пули (компенсация) бериш масаласи меҳнат шартномасида тарафларнинг келишуви билан белгиланади.

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

а) яқин қариндоши вафот этганда - 3 кун;

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

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

4.15. Ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди, турмуш ўртоғи ва турмуш ўртоғининг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси яқин қариндошлар деб ҳисобланади.

4.16. Иш ҳақи сақланмаган таътил муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади ва йиллик таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қўшилмайди.

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

а) Ўзбекистон Республикаси қонунларига асосан ижтимоий аҳамиятга молик касаллик бўйича ҳисобда турган ходимларга;

б) бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимларга;

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

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

4.19. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

V. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ.

КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

5.1. Университетда меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай(заруриятга қараб соатбай шакли ҳам қўлланилади) шакли қўлланилиб, бунда оддий вақтбай меҳнатга ҳақ тўлаш тизимидан фойдаланилади.

5.2. Меҳнат ҳақи Ўзбекистон Республикаси Қонунлари ва қонуности ҳужжатларида белгиланган тартибда тўланади.

5.3. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

биринчи ярим ой учун - жорий ойнинг 18 санасида;

иккинчи ярим ой учун - кейинги ойнинг 5 санасида;

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

5.5. Ўзбекистон Республикаси қонунларига асосан иш ҳақининг ўз вақтида ва тўлиқ берилиши таъминланади.

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

5.7. Ходимларни мукофотлаш “Университет профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларни бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан мукофотлаш, устама ҳақ белгилаш ва моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисида НИЗОМ”га асосан амалга оширилади.

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

тўғри вақтдаги иш учун бир ярим барабар ҳақ тўланади;

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

бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини қўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади, лекин лавозим маоши (тариф ставкаси)нинг 50% дан кам бўлмаслиги керак (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг

2012 йил 18 октябрдаги 297-сон билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом” қоидалари бажарилади);

Ўзбекистон Республикаси ичидаги хизмат сафарлари учун тўланадиган тўловлар Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Бандлик ва меҳнат мунсосабатлари томонидан 2003 йил 24 июлда 83 ва №7/12-сон билан тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2003 йил 29 августда 1268-рақам билан рўйхатга олинган “Ўзбекистон Республикаси бўйлаб хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома”га ҳамда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171-моддасига асосан қуйидагиларни ўз ичига олади:

а) йўлқира харажатлари - норматив асосида;

б) доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

в) суткалик харажатлар;

г) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 148-моддасига биноан ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар (ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун, транспорт воситаларининг амортизацияси ва бошқалар) иш берувчи ҳисобидан ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафарлари учун тўланадиган компенсациялар (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2015 йил 19 ноябрда 2730-сон билан рўйхатга олинган Ўзбекистон Республикаси молия вазирининг 2015 йил 19 октябрдаги 92-сон буйруғи билан тасдиқланган) “Вазирликлар, идоралар, муассасалар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги Низом”га биноан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 26.08.2020 йил кунги 517-сонли Қарори билан тасдиқланган “Республика олий таълим муассасаларининг профессор-ўқитувчилари ва бошқа тоифадаги ходимларини бюджетдан ташқари маблағлар ҳисобидан моддий рағбатлантириш тартиби тўғрисидаги Низом ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 18.10.2012 йилдаги 297-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” ги Низомга асосан асосий ва ўриндошлик асосида ишловчи ходимларга устамалар белгиланади.

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

5.10. Меҳнатни ташкил этишнинг прогрессив шакллари кўллаш, иш сифатини янада ошириш, касб маҳоратини юксалтириш ишларида жамоанинг ва алоҳида ходимларнинг моддий манфаатдорлигини кучайтириш мақсадида университет ректори касба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда бошқа турдаги устамаларни белгилаш мумкин (масалан; юқори касб маҳорати учун,

кўп йиллик узлуксиз хизматлари учун, меҳнатдаги юқори ютуқлари учун, бажараётган ишининг мураккаблиги учун ёки алоҳида муҳим ишлар учун уларни бажариш вақтига). Устамалар ҳажми ҳар бир ходимнинг бажараётган иш сифатини ошириш учун қўшаётган ҳиссасига қараб, профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимларга устама ҳақ белгилаш, қайта қўриб

чикиш, бекор қилиш бўйича тузилган комиссия таклифи асосида иш берувчи томонидан белгиланади. Комиссия таркиби университет кенгаши қарори билан тасдиқланади. Мазкур ходимлар ҳақидаги маълумотлар ошкоралиги таъминланади. Меҳнат самарадорлигига салбий таъсир кўрсатадиган ходимларга белгиланган барча устамалар бекор қилинади ёки камайтиради.

5.11. Профессор-ўқитувчи ва ходимларнинг лавозим маошларига фаолият самарадорлигига қараб иш берувчи томонидан устамалар белгиланади.

5.12. Илмий соҳада самарали натижаларга эришган ходимлар, уқув қуламалар дарслик чоп этган профессор ўқитувчилар ва ходимлар моддий рағбатлатириб борилади.

5.14. Профессор ўқитувчи ва ходимлар байрам саналарида муносабати билан моддий рағбатлатириш мумкин.

5.15. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 10 декабрдаги ПҚ-1875-сонли “Чет тилларини ўрганиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари”ги Қарори билан белгиланган вазифаларни амалга оширишга кўмаклашиш мақсадида ходимлар фарзандларининг чет тилларига ўқитиш учун иш берувчи ҳисобидан моддий кўмак бериш мумкин.

VI. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

6.1. Тарафлар ходимлар томонидан меҳнат вазифаларининг бажарилиши-меҳнат шартномалари, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги Низомлар, лавозим йўриқномалари, университет Устави ҳамда ички меҳнат тартиб-қоидаларига биноан таъминланишини назорат қиладилар.

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

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

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (Меҳнат кодексининг 183-моддаси) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

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

6.2. Иш берувчи:

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

юбилей саналарида табриклаш: (55,60 ва ҳоказо ёшга тўлганда)

пул мукофотлари ёки қимматбаҳо совғалар билан тақдирлаш;

ташаккур эълон қилиш орқали рағбатлантиришни ўз зиммасига олади.

VII. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

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

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

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

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

7.3. Бевосита пул ёки товар-моддий бойликлари билан муомала қилаётган ходимлар махсус ёзма шартнома асосида уларга ишониб топширилган моддий бойликларнинг сақланиши учун тўлиқ моддий жавобгар ҳисобланади.

VIII. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

8.1. Иш берувчининг мажбуриятлари:

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича (шартнома муддатида, ҳар йили) 2022 йилга 70 000.0 минг сўм маблағни ажратади:

махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя воситалари учун 80 000.0 минг сўм;

гигиена воситалари (тармок норматив ҳужжатларига ёки жамоа шартномасига мувофиқ) учун 100 000.0 минг сўм.

Барча режалаштирилган ва ажратишга келишилган маблағлар миқдори жамоа шартномасининг амал қилиш муддати давомида энг кам иш ҳақи миқдорининг ошириб борилишига мутаносиб равишда ошириб борилади.

Меҳнат муҳофазаси бўйича битим тузади (меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш ишларини яхшилаш, санитария-соғломлаштириш чора-тадбирлари режаси ва сарф-харажатлар сметасига киритади) ва касаба уюшмаси билан келишган ҳолда жамоа шартномасига илова қилинади (1-илова).

8.2. Меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида, шунингдек жамоа келишувларида ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда ходимларни чиқимдор қилмаган ҳолда ажратади.

8.3. Ҳар бир иш жойига мослаб меҳнат шароити бўйича меъёрий талабларни ишлаб чиқиш мажбуриятини зиммасига олади. Бу меъёрий талаблар ишлаб чиқариш муҳити, хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш, биринчи навбатда меҳнат ҳамда дам олиш тартиби, ходимларга ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишга оид меъёрий талабларни ўз ичига олиши керак.

8.4. Ходимларнинг меҳнат шароити шунингдек, меҳнат жараёни ўзгариши, меҳнат шароитига бўлган талабларнинг ортиши (ўзгариши) муносабати билан, ходимлар соғлиғини муҳофаза қилиш ва уларнинг доимий меҳнат қобилиятларини сақлаб қолиш мақсадида, белгиланган меҳнат шароитларига мунтазам равишда зарур ўзгартиришлар киритиб боради.

8.5. Ҳар бир ходимни иш жойидаги меҳнат шароитларига қўйиладиган меъёрий талаблар шунингдек, бу шароитларнинг ҳақиқий аҳволи, меҳнат ва дам олиш тартиблари, имтиёз ва компенсация тўловлари, шахсий ва жамоавий ҳимоя воситаларига бўлган талабларга қандай амал қилинаётганлиги тўғрисида хабардор қилиб борилади.

8.6. Ходимларнинг сони эллик киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозими жорий этилади.

8.7. Шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифалари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан шартнома асосида амалга оширилишини ташкил этиши мумкин.

8.8. Ўтган йилдаги иш жараёнида шикастланиш ва касб касалликлари ҳолати йилнинг биринчи февралигача таҳлил қилиб чиқилади, меҳнат шароитларини яхшилаш ҳамда санитария-соғломлаштириш тадбирларининг бажарилишига яқун ясайди.

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

8.10. Муассасани куз - қиш мавсумида ишлашга тайёрлаш билан боғлиқ барча тадбирларни 25 август (1 октябрь)гача бажарилишини таъминлайди ҳамда санитария-маиший биноларининг узлуксиз ишлаши ва уларнинг тегишли ҳолатда сақланишини таъминлайди (таъмирланиши, реконструкция қилиниши ёки янги қурилиши лозим бўлган бино ёки хоналар, бўлинмалар бўйича аниқ кўрсатиб берилади).

8.11. Ходимларни иш жараёнидаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан суғурта қилади, иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказди ҳамда ходимларни дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан (6-илова) ўтказилишини уларни чиқимдор қилмаган ҳолда ташкил қилади.

8.12. Ходимларни белгиланган муддатларда ўрнатилган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озик-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озик-овқати, газланган тузли сув (иссик цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий химоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминлайди (бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган ишларда ишловчи ходимлар рўйхати жамоа шартномасининг 7 ва 8-иловаларида белгиланади).

8.13. Меҳнат шароити ноқулай, зарарли ва ифлосланишлар билан боғлиқ ишларда меҳнат қилувчиларни гигиена воситалари билан бепул таъминлаш ҳуқуқини берадиган касб ва лавозимлар рўйхатини тузади 9-иловага мувофиқ берилишини таъминлайди.

8.14. Муассаса ҳудудини ҳамиша саранжом-саришта ҳолда сақлаш, юриш, ўтиш йўлаклари ва жойларини талаб этиладиган оралик ўлчамлари аниқ белгиланган бўлиши ҳамда уларга қатъий амал қилиниши, муассасанинг ички транспортдан фойдаланишда уларнинг хавфсизлигини таъминлаш чораларини кўради.

8.15. Мансабдор шахслар ва инженер-техник ходимлар томонидан меҳнат муҳофазаси, технологик интизом қоидалари талабига, режали-огоҳлантирувчи таъмирлаш ишлари, вентиляция ва аспирация жиҳозларининг узлуксиз ишлаш жадвалларига қатъий амал қилинишини таъминлайди. Бузилган асбоб-ускуналарнинг ишлашига йўл қўймайди. Меҳнат хавфсизлигини таъминлаш нуқтаи назаридан асбоб-ускуналарнинг тегишли жойлари, иссик ёки совуқ сув, буғ ва газ қувурларининг ўз вақтида меъёрий ҳужжатлар талабларида белгиланган рангларга бўялишини таъминлайди.

8.16. Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитади ҳамда билимларини синовдан ўтказиш ишларини ташкил этади. Меҳнат муҳофазаси бўйича ҳар бир касб ва иш тури бўйича ишлаб чиқилган йўриқномаларга асосан ўз вақтида ходимларни йўриқдан ўтказилишини таъминлайди ва доимий назорат қилади.

Меҳнат муҳофазаси бўйича сайланган вакилларнинг ўқишини улар сайлангандан сўнг бир ой ичида қасаба уюшма қўмитаси иштирокида ташкил қилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақт ажратади ва бу вақт учун

иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақини саклаб қолади. Меҳнат шaroитларини яхшилаш борасида жонбозлик кўрсатган вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантиради ҳамда ҳар чорак якунига кўра мукофотлайди.

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

8.18. Ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлиқнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар тўланиши кўзда тутилган миқдорда нафақа ва зарар тўловларини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тўланиши лозим бўлган ойма-ой тўловлар тўланишини ўз вақтида таъминлайди.

8.19. Ходим меҳнат жараёни билан боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўловни амалга оширади.

8.20. Иш жараёнидаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини ўз вақтида текширилишини ва ҳисобга олинишини таъминлайди.

8.21. Касаба уюшмаларининг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари.

Касаба уюшмалари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида вакилликни, шунингдек ходимларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишни амалга оширади.

8.22. Касаба уюшмалари, шунингдек ходимларнинг ўзи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этган шахслар қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ташкilotларнинг раҳбарларидан ва бошқа мансабдор шахсларидан меҳнат шaroитлари ва муҳофазаси тўғрисида, шунингдек ишлаб чиқаришдаги барча бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликлари ҳақида ахборот олиш;

иш жараёнидаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда иштирок этиш;

ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларнинг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида иш берувчига таклифлар киритиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини ўрганиш, иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида назарда тутилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мажбуриятлари бажарилишини назорат қилиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаблар билан тегишли органларга мурожаат қилиш;

меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарнинг ўрни қопланиши учун ҳамда ходимларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари чекланган бошқа ҳолларда ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга мурожаат этиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаларида ва келишувларида назарда тутилган мажбуриятлар бузилганлиги, шунингдек; меҳнат шaroитларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этиш.

8.23. Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

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

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

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

ҳар 50 нафар ходимга (ишлаб чиқаришдаги меҳнат шaroитларига, бўлинма ва участкаларда жамоатчилик назоратини олиб бориш эҳтиёжига қараб) бир нафар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил сайлаб қўйилишини таъминлайди;

йил давомида меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрларининг бузилишига йўл қўймаган ходимларни иш берувчининг маблағлари ҳисобидан белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг 1 баробари миқдорида пул мукофоти билан моддий рағбатлантириш тартибини ўрнатади. Бўлинлар раҳбарлари томонидан тегишли касаба уюшма ташкилоти билан келишилган ходимлар номзоди меҳнат жамоаси мажлисида муҳокама қилингандан сўнг тақдирлашга тавсия этади.

Иш берувчи Касаба уюшмаси қўмитаси билан ҳамкорликда:

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

-меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги бўйича жамоатчилик ташкил этиш юзасидан республика кўрик-танловини барча номинациялар бўйича ("меҳнатни муҳофаза қилишда энг яхши натижаларга эришган ташкилот", ходимларга соғлом ва хавфсиз меҳнат шaroитлари яратиш, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига бўлган ҳуқуқларини ҳимоя қилишда энг яхши касаба уюшма ташкилоти", "энг яхши меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил", "меҳнат муҳофазаси бўйича ёш мутахассис") ўтказди ва ғолибларни юқори касаба уюшма ташкилотларига тавсия этади;

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

-йил давомида меҳнат муҳофазаси қоида ва меъёрларининг бузилишига йўл қўймаган ходимларни иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини бир баробари миқдорида пул мукофоти моддий рағбатлантириш тартибини ўрнатади. Цех, бўлинма, участка, бригада раҳбарлари томонидан тегишли касаба уюшма ташкилоти билан келишилган ходимлар номзоди меҳнат жамоаси мажлисида муҳокама қилингандан сўнг тақдирлашга тавсия этилади;

-Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига қўмаклашиш асослари тўғрисидаги 187-сонли Конвенциясига оғишмай риоя этади.

IX. ИЖТИМОЙ СУҒУРТА. ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР

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

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

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

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

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

Иш берувчи қуйидаги микдорларда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўлаб бориш мажбуриятини ўз зиммасига олади:

иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига, байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қарамоғида 16 ёшга тўлмаган уч ва ундан ортиқ фарзанди бор ходимларга, Чернобил АЭС ҳалокат оқибатларини бартараф этишда иштирок этган ходимларга, Чернобил АЭС ҳалокат натижасида радиоактив ифлосланган зонадан эвакуация қилинган ва кўчириб келинган ходимларга (агар уларда қон яратиш органлари (ўткир лейкозлар), қалқонсимон без (аденомалар, рак) касалликлари ҳамда рақни келтириб чиқарувчи ўсимталар мавжуд бўлса), ядровий полигонлар ва бошқа радиация-ядровий объектларда ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногирон ходимларга, уч ва ундан ортиқ фарзанди бор аёлларга, шунингдек, меҳнатда майиб бўлиши ёки касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга лаёқатсиз ходимларга – иш ҳақининг тўлиқ микдорида;

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

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

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

Бошқа ҳолларда, ходимнинг умумий иш стажига қараб - иш ҳақининг 60 фоиздан 80 фоизгача;

Корхонада камида ўн йил ишлаган ходимларнинг амалдаги иш ҳақлари ва вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақалари ўртасидаги фарқ қўшимча тарзда тўлаб берилади.

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

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

Ходим сурункасига бир ойдан ортиқ касал бўлганида унинг илтимосига кўра белгиланган микдорда моддий ёрдам кўрсатилади.

Иш берувчи:

Муассасада пенсияга чиқишидан олдин камида 25 йил ишлаган пенсионерларни йилда бир марта бепул тиббий кўриқдан ўтиши ва даволанишини ташкил этиш;

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

карамоғида ногирон фарзанди бор ходимларга моддий ёрдам кўрсатишни ўз зиммасига олади.

Иш берувчи кўп болали, кам таъминланган, университетда кўп йиллар мобайнида меҳнат қилган ходимларга бир йўла моддий ёрдам кўрсатиб беради:

ўсиб келаётган ёш авлодга ғамхўрлик кўрсатиш мақсадида тарафлар қуйидаги мажбуриятларни оладилар:

ходимлар фарзандларига ҳар йили янги йил совғаларини Университет касаба уюшмаси ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

✓ Ходимларга болалар соғломлаштириш оромгоҳлари йўлланмалари нархини, 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга эса, дам олиш уйлари, санаторийлар, профилакторий йўлланмаларини нархи арзонлаштирилган ҳолда

бериш.

Талабалар турар жойларида яшаш учун ижтимоий-маиший шароитларни яхшилашга, яшовчилар орасида маданий-оммавий, маънавий-маърифий ишларини олиб боришга маблағ ҳамда зарур ашёлар ажратиш мажбуриятини олади.

Шунингдек, тарафлар:

ходимларни муассасанинг ёрдамчи хўжалигида етиштирилган гўшт-сут маҳсулотлари, мева-сабзавот ва бошқа кишлоқ хўжалик маҳсулотлари билан таъминлашни яхшилаш (ёки ёрдамчи хўжаликни барпо этиш имкониятини кўриб чиқиш) мажбуриятини олади.

Ҳар йили ходимлар фарзандларига янги йил совғаларининг Корхона ва касаба уюшмаси ҳисобидан топширилишини ташкил этиш;

Ходимларнинг иш ҳақидан Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 179-моддасига мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси олий ўқув юртларида таълим олиши учун (ўзининг ўқиши ёки йигирма олти ёшга тўлмаган фарзандларининг ўқиши учун) йўналтириладиган суммаларга солиқ солинмаслиги бўйича яратилган имтиёздан фойдаланиши.

Ходимларга болалар соғломлаштириш оромгоҳлари йўлланмалари нархини, 16 ёшга тўлмаган ногирон фарзанди бор ходимларга эса дам олиш уйлари, санаторийлар, профилакторий йўлланмалари нархини корхона ҳисобидан тўлаб бериш;

Ходимларнинг иш ҳақидан Ўзбекистон Республикаси олий ўқув юртларида таълим олиши учун (ўзининг ўқиши ёки йигирма олти ёшга тўлмаган фарзандларининг ўқиши учун)

Йўналтириладиган суммаларига солиқ солинмаслиги бўйича яратилган имтиёздан фойдаланиши Иш берувчи томонидан таъминланади.

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

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

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

Масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтиш ҳуқуқидан биринчи навбатда ҳомиладор аёллар, кексалар, имконияти чекланган шахслар ва сурункали касалликларга чалинган ҳомиладор фойдаланади;

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

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

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

Ходим пандемия вақтида коронавирус инфекцияси билан касалланганда, Иш берувчи унга касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 2 баровари миқдорида моддий ёрдам кўрсатади;

Пандемия даврида иш жараёнида касалланган ходимларнинг даволанишига кетадиган харажатлар Корхона маблағлари ҳисобидан копланadi;

Пандемия шароитида ходимнинг оила аъзоларидан касалланиб, даволанаётганларга **Иш берувчи** томонидан унга касаба уюшмаси қўмитасининг тавсиясига кўра Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини 2 баровари миқдорида бир марталик моддий ёрдам кўрсатилади;

Пандемия муносабати билан касаллик юктирган ходимларнинг соғлигига шикаст етказилганлиги ёки уларнинг оғир аҳволга тушиши ва соғлиги тикланмаслиги муносабати билан **Иш берувчи корхонанинг** молиявий аҳволидан келиб чиқиб, молиявий жиҳатдан қўллаб-қувватлайди;

Коронавирус билан оғриб тузалган ходимларни Корхона ҳисобидан ҳар 6 ойда бепул тиббий кўрикдан ўтказилади;

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

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

Х. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ- СОҒЛОМЛАШТИРИШ ИШЛАРИ

Маданий - маърифий ишларни яхшилаш учун тарафлар:

10.1. “Маънавият ва маърифат” хонасини ташкил этиб, уни Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси кенгаши ҳамда Республика Маънавият ва тарғибот маркази тавсиялари асосида жиҳозлаб, Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари, мустақиллик йилларида чоп этилган замонавий адабиётлар ҳамда плакатлар, стенд ва техник воситалар билан таъминлайди.

10.2. Давлат дастурларини бажариш борасида ходимлар ва ёшлар билан таниқли фан, адабиёт ва санъат арбоблари, ишлаб чиқариш илғорларини жалб этган ҳолда, ҳар хил мавзудаги мазмунли ва кизиқарли учрашувлар ташкил этади.

10.3. Тасарруфдаги кутубхона фаолиятини университет ҳисобидан янада ривожлантириш, уларни сақлаб туриш, моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш ишларини ўтказиш, жиҳозларини янгилаш, кутубхоналарни янги адабиётлар билан тўлдириш, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб қилган ҳолда, миллий ғоя тарғиботи ҳамда маънавий-маърифий тадбирлар ўтказиш.

10.4. Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари бўш вақтларини сермазмун ўтказиб, тарихий ёдгорликлар мавжуд бўлган қадимий шаҳарларга саёхатлар уюштилади, ички туризмни ривожлантиради.

10.5. Умумхалқ байрамларини нишонлаш кунларида касб маҳорати ва бадий хаваскорлик бўйича мусобака, танлов ва тадбирлар уюштилади.

10.6. Бугунги кунда амалга ошириладиган давлат сиёсатининг устувор йўналишлари, кенг қўламдаги ислохотлар моҳияти, қабул қилинган қонун ҳужжатлари ва давлат дастурларининг аҳамиятини профессор-ўқитувчи, ишчи-ходим ва талабаларга атрофлича тушунтириш мақсадида доимий равишда “Ахборот ва мураббийлик” маънавият соатларини ўтказиб борадилар.

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

жисмоний тарбия ва спорт билан шугулланиш учун моддий ва бошқа шароитлар яратиш бериш ҳамда меҳнат жамоасида ишлаб чиқариш гимнастикасини жорий этиш;

жамоат ташкилотлари ва жамғармаларни жалб қилган ҳолда, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзоларини оммавий спортга, турли спорт секциялари, тўғаракларга жалб этиш ҳамда улар ўртасида спартакиада ва спорт турлари бўйича мусобакалар уюштирилади;

университет балансида бўлган спорт иншоотлари, стадион ва майдончаларнинг фаолиятини университет ҳисобидаги маблағлардан янада ривожлантириш, моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, жорий ва капитал таъмирлаш, спорт инвентарь ва жиҳозлар янгилаш.

10.8. Спорт Федерациялари билан алоқани мустаҳкамлаш.

10.9. Университет маблағлари ҳисобидан жисмоний тарбия бўйича йўриқчи лавозимини киритиш имкониятини кўриб чиқиш ёки “Жисмоний тарбия” ўқитувчисини ходимлар билан гимнастика машғулотларини ўтказишга жалб этилади.

10.10. Ҳар ойда меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг – фойзи микдоридаги маблағни маданий-маърифий, жисмоний тарбия тадбирлари, республика ҳудудидаги тарихий қадамжоларга саёхатлар ташкил этиш, концерт, театрларга чипта ва истироҳат боғларига таклифномалар харид қилиш, моддий ёрдам кўрсатиш, рағбатлантириш, қасаба уюшмаси кўмитасининг штатдаги ходимларига қўшимча ҳақ тўлаш ва бошқа мақсадлар учун Қасаба

уюшмаси қўмитаси ҳисоб рақамига ўтказиш мажбуриятини олади (Ўзбекистон Республикаси «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 22-моддаси).

XI. АЁЛЛАР МЕХНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ.

АЁЛЛАР ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

11.1. Тарафлар Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилиши ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

- а) ҳомиладор аёллар учун (78, 84, 224, 237, 228, 229, 143, 231, 233-моддалар);
- б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (143, 227, 234, 236-моддалар);
- в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (78, 84, 150, 224, 228, 2281, 234, 237-моддалар);
- г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (150, 232-моддалар);
- д) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (230-модда);
- е) ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (68, 144, 228, 229-моддалар);
- ж) онасиз болаларни тарбиялаётган шахслар учун (235, 238-моддалар).

11.2. Тарафлар халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган қуйидаги Конвенцияларига оғишмай риоя этилишини таъминлайдилар:

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

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

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

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

Иш берувчининг мажбуриятлари:

11.3. Иш жойи қискартириладиган аёлларни меҳнат бозорида талаб бўлган касбларга ўқитиши таъминланади.

11.4. Аёлларга малака ошириш ва қўшимча маълумот олиш ҳуқуқидан фойдаланиш учун имкониятлар яратиб берилади.

11.5. Университет(тизим бирлиги) реконструкциядан сўнг ишга тушганда унда ишга жойлаштириш учун қайта ўқитилган ва илгари мазкур университетда меҳнат қилган аёлларга афзалликлар берилади.

11.6. Тиббий ҳулосага мувофиқ, ҳомиладор аёлларга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш ўринлари ажратилади.

11.7. Ҳомиладор аёлларни тиббий кўрикдан ўтишлари учун, уларнинг ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилади, агар мазкур кўрикни ишдан ташқари вақтда ўтказиш имконияти бўлмаса.

11.8. Уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларга 1 соатга қистқартирилган иш куни белгиланади.

11.9. Саккиз ёшгача фарзанди бўлган аёлларнинг илтимосига кўра, ойда бир кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган дам олиш куни берилади.

11.10. Нормативда кўзда тутилганидан ташқари аёллар учун шахсий гигиена хоналари, соғломлаштириш мажмуалари ва дам олиш хоналари жорий этилади.

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

11.12. Касаба уюшма қўмитаси аёллар меҳнат шароитларини яхшилашга қўмаклашишни ўз зиммасига олади, аёллар меҳнати ва соғлиги муҳофазаси бўйича университетнинг ижтимоий дастури бажарилишида иш берувчига яқиндан ёрдам беради.

11.13 Икки ва ундан ортиқ 12 ёшгача фарзанди ёки 16 ёшгача ногирон фарзанди бўлган аёлларнинг ва фарзандлари бошланғич синфда ўқийдиган ёлғиз аёлларнинг иш ҳафтасини иш ҳақлари сақланган ҳолда 1 соатга қисқартириш.

XII. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗ ВА КАФОЛАТЛАР.

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

ёш ходимларга ҳар тарафлама ёрдам кўрсатиш;

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

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

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

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

12.2. Қонун ҳужжатларига биноан ва мазкур шартнома мақсадларида: а) 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёшлар деб ҳисобланади;

б) олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасасини битирган, таълим муассасасини битирганидан сўнг олган ихтисослиги бўйича 3 йил ичида ишга кирган ва маълумоти тўғрисидаги ҳужжатда кўрсатилган ихтисослиги бўйича ишлаётганига 3 йилдан кўп бўлмаган 30 ёшдан ошмаган ходимлар ёш мутахассислар деб ҳисобланади;

в) эр-хотиннинг иккиси ҳам 30 ёшдан ошмаган оила ёхуд фарзанд (бола) тарбиялаб вояга етказётган, 30 ёшдан ошмаган ёлғиз отадан ёки ёлғиз онадан иборат бўлган оила, шу жумладан никоҳдан ажралган, бева эркак (бева аёл) ёш оила деб ҳисобланади.

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

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

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

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

12.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

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

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

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

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

д) ташкилотда “Энг фаол ёш ходим” стендини ташкил этиш.

12.5. Ёшларни ватанпарварлик руҳида тарбиялаш, уларни турли ёт диний-экстремистик оқимлар таъсирига тушиб қолишлари, зарарли одатларга берилиб кетишларидан муҳофаза қилиш мақсадида давлат ва ҳуқуқ-тартибот органлари, республикада фаолият кўрсатаётган жамоат ташкилотлари ҳамда жамғармалар билан ҳамкорликда ахлоқий-тарбиявий мавзуларда давра суҳбатлари, учрашувлар ташкил қилинади.

12.6. Кам таъминланган, етим, ногирон, касалманд, талабалар турар жойлари ва ижарада яшовчи талабаларнинг дарс тайёрлашлари ва яшаш шароитларини яхшилаш, дам олиши, жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишлари ҳамда маънавий-маърифий ишларни ташкил қилиш, уларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилиш борасида Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари ва унинг ҳудудлардаги бошқармалари, Ёшлар иттифоқи, Хотин-қизлар, Маҳалла фуқаролар йиғинлари ва бошқа нодавлат нотижорат ташкилотлар билан ижтимоий шериклик асосида ҳамкорлик қилинади.

12.7. Талабалар турар жойларида кам таъминланган, чин етим, етим ва ижтимоий ҳимояга мухтож талабалар университет ректори буйруғи билан бепул жой билан таъминланади.

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

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

12.10. Касаба уюшмаси қўмитаси мажбуриятлари:

а) ёш ходимларнинг ижтимоий ҳуқуқлари ва кафолатларини ҳимоя қилиш ишларини янада такомиллаштириш учун мавжуд ҳуқуқий-норматив базадан фойдаланиш;

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

12.11. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 84-моддасига асосан ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари ҳамда олий ўқув юр்தларининг тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмаслигини таъминлаш.

12.13. Касаба уюшмаси янги ишга қабул қилинган ёшларнинг иш жойларида қўнимлилигини таъминлаш бўйича мониторинг олиб боради ва иш берувчи, коллеж, битирувчилар ва ҳоким ўртасида тузиладиган тўрт томонлама шартнома шартлари бажарилиши устидан жамоатчилик назоратини ўрнатади.

12.14. Ишга қабул қилинган ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари билан меҳнат шартномалари тузилиши, улар жамоа шартномалари билан таништирилишини таъминлаш.

XIII. МЕХНАТ НИЗОЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ

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

13.2. Ҳар бир профессор-ўқитувчи ёки ишчи-ҳодим келишмовчиликни мустақил равишда ёки касаба уюшма қўмитаси иштирокида иш берувчи билан бевосита олиб борилган музокараларда ҳал эта олмаган бўлса, меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўриб чиқилади. Яқка тартибдаги меҳнат низолари ва зиддиятлар иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси томонидан тенглик асосида тузиладиган меҳнат низолари комиссия томонидан кўриб чиқилади.

13.3. Меҳнат низолари комиссияси ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига ва Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси томонидан тасдиқланган (12.01.2015 й., 20-66 с, 15.01.2015 й., 01-СП), Бандлик ва меҳнат мунсосабатлари вазирлик билан келишилган тавсияларга асосан ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ олиб боради (10-илова).

13.4. Ўз ҳуқуқларини бузилган деб ҳисоблаган ҳодим мустақил равишда ёки касаба уюшма қўмитаси иштирокида иш берувчига ёзма ёки оғзаки мурожаат қилишга ҳақлидир. Ҳодимнинг мурожаати тегишли тартибда девонхонада рўйхатдан ўтказилиши лозим.

13.5. Ёзма жавоб ҳодимга Ўзбекистон Республикаси қонун ва қонуности ҳужжатларида белгиланган тартибда унинг мурожаати моҳиятан кўриб чиқилгандан кейин юборилади.

13.6. Кўрсатиб ўтилган ҳолатда ҳодим билан иш берувчи ўртасида низо келиб чиққанда ёки иш берувчининг жавоби қониқтирмаса, ҳодим судга мурожаат қилишга ҳақлидир.

13.7. Ҳодим, касаба уюшмаси қўмитаси меҳнат низоси кўриб чиқилишида Ўзбекистон Республикаси қонун ва қонуности ҳужжатларида белгиланган ҳуқуқларга эгадир.

Жамоаларга доир меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

XIV. ИЖТИМОЙ ШЕРИКЧИЛИК. КАСАБА УЮШМА ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИГА РИОЯ ЭТИЛИШИ

14.1. Иш берувчи ва касаба уюшма кўмитаси ўзаро муносабатларида ижтимоий шерикчилик, ҳамкорлик, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш тамойиллари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларига амал қиладилар.

14.2. Касаба уюшма кўмитаси юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтгани ёки ўлмаганидан қатъи назар иш берувчи билан жамоа музокараларини олиб боришда ва жамоа шартномасини тузишда устувор ҳуқуққа эга, унинг бажарилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади (Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 1- ва 9-моддалари).

14.3. Касаба уюшмаси кўмитаси Иш берувчи томонидан меҳнат ва касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нормаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади, аниқланган ҳуқуқбузарликлар бартараф этилишини талаб қилишга ҳақли. Иш берувчи қонун ҳужжатлари бузилишларини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқади ва кўриб чиқиш натижалари ҳақида касаба уюшмасига ўн беш кунлик муддат ичида хабар беради. (Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 11-моддаси).

14.4. Иш берувчи:

а) ходимларнинг ёзма аризалари асосида иш ҳақидан камида 1 фоиз миқдоридаги касаба уюшмаси аъзолик бадалларини муассаса бухгалтерияси орқали ушлаб қолинишини ва пул ўтказиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ миқдорда касаба уюшма ташкилотига ўтказилишини;

б) ходимларнинг бухгалтерия орқали ушлаб қолingan касаба уюшмаси аъзолик бадалларини бюджет ва бюджетдан ташқари фондларга мажбурий тўловларни тўлаш билан бир вақтда касаба уюшмаси ташкилотига ўтказиб беришни;

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

14.5. Иш берувчи:

а) жамоа шартномасига кирмаган ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қарорлар қабул қилишдан олдин касаба уюшмаси кўмитаси билан келишиб олиш;

б) касаба уюшмаси кўмитаси талаб қилганда, унга меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан маълумотлар тақдим этиш;

✓ в) касаба уюшмаси кўмитасининг университет Уставида белгиланган фаолиятини амалга ошириш уни хоналар, транспорт, компьютер техникаси, сейф, алоқа воситалари, канцелярия моллари билан бепул таъминлаш мажбуриятларини олади.

14.6. Касаба уюшма кўмитаси:

а) университетнинг ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш дастурлари бажарилишига кўмаклашиш, бу борада ходимлар ташаббуси ва ижодиётини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш;

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

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

г) касаба уюшмаси аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя қилиш;

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

е) университетда меҳнат ва турмуш шароитлари аҳволининг жамоат назоратини ташкил қилиш ва амалга ошириш;

ж) касаба уюшмаси аъзолари орасида меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлашга қаратилган тушунтириш ва ташкилий ишларни олиб бориш, можароларга олиб келувчи вазиятларнинг олдини олишга қаратилган чоралар кўриш;

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

и) Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг “Ишонч”, “Ишонч-Доверие” газеталарига обунани иш берувчи ҳисобидан таъминлаш мажбуриятларини олади.

14.7. Иш берувчи Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунига биноан касаба уюшмаси органларига сайланиб, ишлаб чиқариш фаолиятидан озод этилган шахсларга уларнинг ваколат муддатлари тугаганидан сўнг аввалги ёки шунга тенг иш берилишини таъминлаш учун бундай ходимларнинг бўшаб қолган иш ўринларига янги ходимларни фақатгина муайян муддатга тузилган меҳнат шартномаларига биноан ишга қабул қилиш мажбуриятини олади.

14.8. Мазкур кафолатни тўлиқ амалга ошириш мақсадида иш берувчи касаба уюшмасига сайланган ходимларнинг бўшаб қолган иш ўринларига янги ходимларни фақатгина муайян муддатга тузилган меҳнат шартномаларига биноан ишга қабул қилиш мажбуриятини олади.

14.9. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ходимлар вакилларига жамоатчилик ишларини бажариш учун ҳар ҳафтада икки соатдан бўш вақт берилади ва бу давр учун уларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

14.10. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ходимлар вакилларига интизомий жазо чораларини қўллаш, улар билан иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш амаллари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни ҳамда Халқаро меҳнат ташкилотининг «Муассасаларда меҳнаткашлар вакилларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва уларга бериладиган имкониятлар тўғрисида»ги 135-Конвенциясида назарда тутилган чекловларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

14.11 Асосий ишдан озод этилмаган Касаба уюшмаси қўмитаси раисига Корхона ҳисобидан ҳар ойда қилинган миқдорда қўшимча ҳақ тўланади.

XV. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БАЖАРИЛИШINI НАЗОРАТ ҚИЛИШ

15.1. Мазкур шартнома лойиҳасини тайёрлашда фаолият кўрсатган комиссия, шартнома кучга киргандан сўнг уни бажарилишини ҳам текшириб боровчи комиссия ҳам ҳисобланади.

15.2. Томонлар йилда бир маротаба мазкур шартнома бажарилиши юзасидан текширув ўтказиш ва текширув натижаларини меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида муҳокама қилишни ўз зиммаларига оладилар.

15.3. Тарафлар тармоқ келишувини тан олиб уларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар. Келишув янги муддатга тузилганда ёки унга ўзгартиришлар киритилганда, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси 10 кун муддат ичида мазкур шартномага тегишли ўзгартириш, қўшимчалар киритиш бўйича музокаралар олиб боришни ўз зиммаларига оладилар.

15.4. Иш берувчи ушбу Шартнома шартларини бузувчи қарор қабул қилган тақдирда, Қасаба уюшмаси қўмитаси ушбу қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисида тақдимнома киритишга ҳақли, бу тақдимнома бир ҳафталик муддатда қўриб чиқилади. Иш берувчи Қасаба уюшмаси қўмитасининг ушбу талабларини қаноатлантиришни рад этган ёки қўрсатилган муддатда улар ўртасида келишувга эришилмаган тақдирда, келишмовчиликлар жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ қўриб чиқилади. Ўзбекистон Республикаси «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг қафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 14-моддаси).

15.5. Жамоа шартномаси мажбуриятларининг бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида ҳамда мазкур шартномада белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.

15.6. Тарафлар шуни эътироф этадиларки, уларнинг мазкур шартномада ақс эттирилган манфаатлари улар томонидан шартноманинг барча шартлари ва мажбуриятлари сўзсиз бажарилган тақдирдагина рўёбга чиқиши мумкин.

15.7. Қасаба уюшма қўмитаси, шартнома лойиҳасини маъқуллаш юзасидан қақриладиган меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)дан олдин унинг лойиҳасини экспертиза учун юқори турувчи қасаба уюшма органига тақдим этади.

15.8. Мазкур шартнома имзолангандан сўнг, тарафлар уни рўйхатдан ўтказиш учун юқори турувчи қасаба уюшма органига тақдим этадилар.

15.9. Шартноманинг матни ва унинг иловалари билан ходимлар университет ходимлар меҳнатни муҳофаза қилиш бўлиmlари, ҳисобхона ҳамда қасаба уюшмаси қўмитасида танишиш мумкин.

15.10. Шартноманинг амал қилиш даври ёки амал қилиш муддатини узайтириш даврида киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар, қўшимча келишув қўринишида бўлган алоҳида ҳужжатлар билан расмийлаштирилиб, мазкур шартноманинг ажралмас қисми ҳисобланади.

15.11. Жамоа шартномасининг иловалари унинг ажралмас қисми ҳисобланади.

ЖАМОА ШАРТНОМАСИГА ИЛОВАЛАР РЎЙХАТИ

1. Муассаса раҳбари ва қасаба уюшма қўмитаси ўртасида тузилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича битими.

2. Муассаса ходимларига бериладиган асосий ва қўшимча таътил кунлари муддатлари.

3. Таътиллар жадвали.

4. Ходимларга алоҳида тусдаги ишларда, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил бериладиган ишлар, қасблар ва лавозимлар рўйхати.

5. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган ходимларнинг тоифалари рўйхати.

6. Дастлабки тарзда ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий қўриқдан ўтказилиши ташкил қилинадиган қасб ва лавозимлар рўйхати.

7. Сут ёки шунга тенглаштирилган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари билан иш кунларида бепул таъминланиш ҳуқуқига эга бўлган ишлардаги касб ва лавозимлар рўйхати.

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

9. Гигиена воситаларини бепул олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича ишлардаги касб ва лавозимлар рўйхати.

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

11. Ходимларга оғир ва ноқулай табиий-иклим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил бериладиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 2022 йил “___” _____даги ___ -сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига 1-илова

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон таълим, фан ва маданият ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши ўртасида 2019-2021 йиллар учун тузилган тармоқ келишувига мувофиқ Университет ходимларига бериладиган асосий ва қўшимча таътил кунлари

№	Лавозимлар категориялари	Ходимлар сони	Қўшимча таътил муддатлари	Жами таътил муддатлари
1.	Маъмурий-бошқарув ходимлари	84	9	24
2.	Ўқув-ёрдамчи ходимлар	96	9	24
3.	Техник ходимлар	331	3	18
4.	Хизмат кўрсатувчи ходимлар	181	3	18
5.	Профессор-ўқитувчилар	802	0	48

Изоҳ:

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

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 20__йил “__”____даги ____-сонли
баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига 2-илова

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

1. Комендантлар
2. Талабалар турар жойи бошлиғи
3. Омбор мудир
4. Кадрлар бўлими бошлиғи
5. Кадрлар бўлими катта нозири
6. Ўқув-услубий бошкарма бошлиғи
7. Архив мудир
8. Хайдовчи
9. Катта хазиначи
10. Бўлим бошлиқлари
11. Факультет деканлари
12. Юрисъконсулт.
13. Оромгоҳ директори
14. Спорт мажмуи бошлиғи
15. Кафедра мудирлари
16. Кабинет мудирлари
17. Лаборатория мудир
18. Лаборантлар
19. Ҳисобчилар
20. Ғазначи

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 20__йил “__”____даги ____-сонли
баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига 3-илова

**Университет ректорати ва касаба уюшма кўмитаси ўртасида тузилган
меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
Б И Т И М И
(2022 йил учун)**

№	Тадбирлар мазмуни	Бажариладиган иш нархи (минг сўм)	Тадбирнинг бажарилиш муддати (хар йили)	Тадбирнинг бажарилишига маъсул шахс
1	2	3	4	5
1.	Махсус иш шароитида меҳнат қилаётган ишчи- ходимларни махсус кийим- бош, оёқ кийим, бошқа хил индивидуал ҳимоя воситалари билан таъминлаш.		I-II чорак	З.Маматкулов Д. Шодмонов
2.	Шошилинич тиббий ёрдам кўрсатиш учун махсус аптечкалар харид қилиш.		II-чорак	З.Маматкулов
3.	Ёнғин хавфсизлиги бўйича огоҳлантирувчи сигналлар ўрнатиш ва биноларни видео кузатувини ташкил этиш		Доимий	Н.Туйчиев
4.	Байрам кунлари олдида Университет раҳбар ходимларидан навбатчиликни ташкил этишни назоратга олиш.	-	Доимий	О.Гафуров
5.	Ёнғин хавфсизлиги бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш ва	15000,0	Доимий	Д.Шодмонов, Н.Туйчиев

	амалга ошириш, ўт ўчириш қурилмаларини сотиб олиш			ёнгин хавфсизлиги бўлими
6.	Университет жамоасига хизмат кўрсатувчи ошхоналар ва буфетларнинг ишларини намунали ташкил қилиниши, таомлар сифати ва нархларини доимий назоратини таъминлаш	-	Доимий	А.Ғофуров М. Эминов
7.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича кўргазмали материаллар сотиб олиш		I-II-чорак	Н.Туйчиев М. Эминов
8.	Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича профессор-ўқитувчи, ишчи-ходим ва талабалар билан тушунтириш ишларини олиб бориш ва махсус йўриқномалар билан таништириш		доимий	Р. Пирназаров А.Ғафуров
9.	Университетнинг барча ўқув бинолари, талабалар турар жойларининг иссиқлик берувчи тизимларини юқори босим билан юзиб тозалаш.		III-чорак	Н.Туйчиев
	ЖАМИ:			

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 20__йил “__” _____даги __ -сонли баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига 4-илова

**Махсус кийим-бош, махсус-пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситаларини
беput олиш ҳуқуқини берадиган ишлар бўйича
КАСБ ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ**

Т/р	Бўлим ва ҳоказо	Касб, лавозимлар номи	Берилиши керак бўлган махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларининг турлари	Ой ҳисобида кийилиш муддати
1	2	3	4	5
1.	Техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими	Сантехник	Махсус-кийим. кўлқоп, куртка, пойафзал, каска	Ҳар иш қунида
2.		Слесар сантехник		
3.		Электрик		
4.		Фаррошлар		
5.	Техник таъмирлаш ва тезкор қайта тиклаш хизмати бўлими	Бўёқчи		
6.		Дурадгор		
		Пайвандчи		

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг 20__йил “__”____даги ____-сонли
баённомаси билан маъқулланган жамоа шартномасига 5-илова

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

№	Касб, лавозимлар номи	Тиббий кўрикдан ўтказилиш муддати
1	2	3
1.	Фаррошлар	1 йилда 1 марта
2.	Қоровуллар	1 йилда 1 марта
3.	Богбонлар	1 йилда 1 марта
4.	Комендантлар	1 йилда 1 марта
5.	Ҳамширалари	1 йилда 1 марта
6.	Ҳайдовчилар	2 йилда 1 марта
7.	Ошхона ходимлари, экспедиторлар, озик-овқат маҳсулотларини ташувчи транспорт воситаларининг ҳайдовчилари ва омборхона ходимлари	1 йилда 2 марта
8.	Сузиш бўйича тренерлар, инструкторлар, бассейн ва даволовчи ванналарда ишловчи ходимлар	1 йилда 1 марта
9.	Оромгоҳ ходимлари	1 йилда 1 марта мавсум олдидан
10.	Нафақа ёшидаги профессор-ўқитувчи ва ходимлар	1 йилда 1 марта (ўқув йили бошланишидан олдин)

Мехнат жамоаси умумий йиғилишининг
20__йил “__”__даги __ -
сонли баённомаси билан маъқулланган
жамоа шартномасига __-илова

Якка меҳнат низолари комиссиялари фаолиятини ташкил этиш тўғрисидаги Низом

I. Умумий қоидалар

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

Низомда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

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

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

II. Комиссияларни шакллантириш

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

Жамоа шартномасида Комиссия фаолиятини бевосита муассасада, шунингдек касаба уюшмаси тузилмаларида жорий этиш назарда тутилиши мумкин.

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

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

III. Комиссия ишини ташкил этиш

Комиссия ваколатига доир масалалар унинг мажлисларида кўриб чиқилади.

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

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

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

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

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

IV. Комиссияга низолар юзасидан мурожаат этиш

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

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

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

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

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

Ариза эркин шаклда ёзилади ва унда:

муассасанинг номи;

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

низо моҳияти, аризачи талабини асословчи ҳолатлар, исботловчи далиллар;

аризага илова қилинаётган ҳужжатлар рўйхати;

ариза санаси кўрсатилиши ва муаллиф томонидан имзоланиши лозим.

Ариза рўйхатга олинган кун муддатларнинг бошланиш куни ҳисобланади.

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

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

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

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

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

ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида низолар;

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

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

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

V. Комиссияда низоларни кўриб чиқиш тартиби

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

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

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

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

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

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

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

Баённомада қуйидагилар акс этиши лозим:

мажлис ўтказиладиган жой ва сана;

муассаса номи ва комиссия таркиби;

ариза берган ходимнинг фамилияси, исми, шаърифи, лавозими;

ариза келиб тушган сана ва низонинг моҳияти;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Комиссия қарорида қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

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

комиссияга мурожаат қилинган ва низо кўриб чиқилган сана;

низонинг моҳияти;

қабул қилинган қарорнинг моҳияти ва асоси (конун ҳужжатлари, жамоа, меҳнат шартномаларига ҳавола келтирган ҳолда);

йиғилишда иштирок этган комиссия аъзолари фамилияси, исми, шаърифи;

қон тартибидаги масала юзасидан тўхтам, яъни қаноатлантириш, қисман қаноатлантириш, рад этиш ҳақида қарор ёки келишувга эришилмаганлиги ҳақида маълумот.

Қарор мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди. Қабул қилинган қарорнинг нусхаси қабул қилинган кундан эътиборан уч қон ичида ходимга, иш берувчига ва ходимлар вакилларига топширилади.

VI. Комиссия қарорини бажариш

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

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

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

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

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

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

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

Қонун талабларига кўра гувоҳномада қуйидагилар кўрсатилиши лозим:

Комиссия (муассаса) номи;

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

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

комиссия қарорининг кўрсатма берувчи (қарор) қисми;

комиссия қарорининг кучга кириш санаси;

комиссия гувоҳномаси берилган сана ва уни ижрога қаратиш муддатлари.

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

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

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

VII. Комиссия қарори устидан шикоят қилиш

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

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

VIII. Касаба уюшмасининг комиссия фаолиятига

Касаба уюшмасининг комиссия фаолиятига кўмаклашиш борасидаги вазифаларини кўмаклашиш борасидаги вазифалари:

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

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

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

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

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

комиссия фаолиятини йўлга қўйишда ташаббус кўрсатиб, доимий кўмаклашиб боради; муассасада комиссия фаолиятини тартибга солишга қаратилган Низом қабул қилиш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

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

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

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

комиссия фаолиятида ўз вакиллари – комиссия аъзолари орқали иштирок этади;

комиссия қарорларини ижро этишда кўмаклашади;

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

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

IX. Якуний қондалар

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

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

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