

Mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida ma’qullangan

2025-yil 19-may 2-son bayon

RAQAMLI TEKNOLOGIYALAR VA SUN’IY INTELLEKTNI RIVOJLANTIRISH  
ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI

2025-2027 yillar uchun

## JAMOA SHARTNOMASI

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

Ish beruvchi

Kadirov Anvarxodja  
Asatullayevich

(F.I.O.)

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi

Yetmishboyev Shaxzodbek  
Ma’murjon o‘g‘li

(F.I.O.)



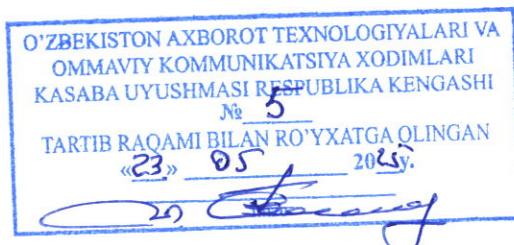
Jamoa shartnomasi ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyaning  
quyidagi a’zolari ishtirokida imzolandi:

Ish beruvchi vakillari

1. Nuriddinov Azizjon
2. Xolmatova Iroda
3. Gulamova Farida

Xodimlar vakillari

1. Xojiakbarov Shaxzod
2. Xodjayeva Diyora
3. Rashidov Xusan



## I. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Mazkur jamoa shartnomasi (keyingi o‘rinlarda - Shartnoma) yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi mehnat to‘g‘risidagi huquqiy hujjat hisoblanib, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (keyingi o‘rinlarda – Mehnat kodeksi), “Aholi bandligi to‘g‘risida”, “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”, “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”, “Ijtimoiy sheriklik to‘g‘risida”gi Qonunlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi (keyingi o‘rinlarda – Vazirlar Mahkamasi), O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi va O‘zbekiston Ish beruvchilari konfederatsiyasi o‘rtasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha BOSH JAMOA KELISHUVI, O‘zbekiston Respublikasi Raqamlı texnologiyalar vazirligi hamda O‘zbekiston axborot texnologiyalari va ommaviy kommunikatsiya xodimlari kasaba uyushmasi Respublika kengashi o‘rtasida qabul qilingan Tarmoq jamoa kelishuvi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga asoslanib tuzilgan.

1.2. Ushbu Shartnoma Raqamlı texnologiyalar va sun’iy intellektni rivojlantirish ilmiy-tadqiqot institutida (keyingi o‘rinlarda – Institut) Ish beruvchi bilan Institut xodimlari o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini va mehnat sharoitlari bilan bog‘liq masalalarni tartibga soluvchi, xodimlarning huquqiy va ijtimoiy himoyasini ta’minlashga va qonun hujjatlariga asosan xodimlarga qo‘sishma mehnat huquqlari va kafolatlarini belgilashga qaratilgan asosiy normativ hujjatdir.

1.3. Shartnoma Institutning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat sharoitlari va mehnatga haq to‘lashni, xodimlar uchun ijtimoiy kafolatlarning quyi chegaralarini belgilab beruvchi normativ hujjat hisoblanadi hamda Institutning o‘z mablag‘lari hisobidan ushbu kafolatlarni kengaytirish huquqlarini cheklamaydi.

1.4. Taraflar mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi xodimlar farovonligining negizi ekanligini e’tirof etadilar.

1.5. Institutning o‘z mablag‘lari, byudjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan pul mukofotlari va nafaqalarni to‘lash hamda boshqa moliyaviy va ijtimoiy-iqtisodiy majburiyatlarni bajarish Institutning moliyaviy holatidan kelib chiqib amalga oshiriladi.

1.6. Ish beruvchi barcha xodimlarni, shu jumladan, ishga yangi qabul qilingan xodimlarni mazkur Shartnoma, boshqa lokal hujjatlar bilan Mehnat kodeksida belgilangan muddatlarda imzo qo‘ydirib tanishtirish, Shartnoma mazmuniga va bajarilishi shartlariga oid ma’lumotlar oshkoraligini (majlislar, konferensiyalar, mas’ul xodimlar hisobotlari, axborot stendlari, tarmoq nashrlari va hokazolar orqali) ta’minlash majburiyatini o‘z zimmasiga oladi.

1.7. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar mazmuniga qilingan ishoralarning barchasida ularning mazkur Shartnomani tuzish chog‘idagi tahriri nazarda tutilgan.

## **II. SHARTNOMA TARAFLARI**

2.1. Quyidagilar ushbu Shartnomaning taraflari hisoblanadi:

- Ish beruvchi – Institut direktori timsolida;
- xodimlar - Kasaba uyushmasi qo‘mitasi timsolida.

## **III. SHARTNOMANING AMAL QILISH MUDDATI**

3.1. Shartnoma 2025-yil 1-iyundan kuchga kiradi va 2027-yil 31-dekabrga qadar amal qiladi. Belgilangan muddat tugagach, Shartnoma taraflar yangi shartnoma tuzgunga qadar yoki unga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritilgunga qadar amalda bo‘ladi.

3.2. Taraflar Shartnomaning amal qilish muddatini uzaytirish yoki yangi shartnoma tuzish to‘g‘risidagi masalani ushbu Shartnomaning amal qilish muddati tugashidan 3 (uch) oy ilgari muhokama qilishga kelishib oldilar.

3.3. Agar taflardan hech biri Shartnomaga qo‘shimcha, o‘zgartirish kiritish yoki yangi Shartnoma tuzish to‘g‘risidagi taklif bilan chiqmasa, mehnat jamoasining umumiyligi yig‘ilishida ma’qullangan taqdirda Shartnomaning amal qilish muddati kelgusi uch yilga uzaytiriladi va bu haqda mehnat jamoasining umumiyligi yig‘ilishi qarori rasmiy lashtiriladi.

3.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Ish beruvchi bilan jamoa muzokaralarini olib boradi va Shartnomaning bajarilishi yuzasidan jamoatchilik nazoratini amalga oshiradi.

Agar Kasaba uyushmasi qo‘mitasi jamoa shartnomasini tuzish yoki amaldagisiga qo‘shimcha va o‘zgartirish kiritish taklifi bilan chiqsa, Ish beruvchi bu haqda muzokaralarga kirishishi shart.

## **IV. SHARTNOMANING AMAL QILISH DOIRASI**

4.1. Shartnomaning amal qilishi Institutning shtatdagi xodimlariga, Institut huzuridagi oliy ta’limdan keyingi ta’lim instituti ilmiy izlanuvchilarining ilmiy maslahatchilariga, Ish beruvchi va uning vakillariga, Kasaba uyushmasi qo‘mitalariga, shu jumladan Shartnoma kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan hamda o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga tatbiq etiladi.

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

xodimning oila a’zolariga;

pensiyaga chiqishi munosabati bilan mehnat munosabatlari bekor qilingan shaxslarga;

Institut huzuridagi oliy ta’limdan keyingi ta’lim institutida tahsil oluvchi ilmiy izlanuvchilarga;

Institutda mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatligining boshqa xil shikastlanishi tufayli zarar yetgan sobiq xodimlarga;

mehnatda mayib bo‘lish, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish

bilan bog‘liq holda sog‘lig‘iga shikast yetishi sababli vafot etgan xodim qaramog‘ida bo‘lgan va zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga.

4.2. Shartnomaning bandlariga o‘zgartirish va qo‘srimchalar kiritish taraflar yoki ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya taklifiga ko‘ra mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishida ko‘rib chiqiladi va ma’qullangan taqdirda umumiy yig‘ilish qarori bilan rasmiy lashtiriladi.

Shartnomaga kiritiladigan o‘zgartirish va qo‘srimchalar Tarmoq jamoa kelishuvi qoidalari va O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari (keyingi o‘rinlarda – qonun hujjatlari) zid bo‘lmasligi kerak.

Mazkur Shartnomani tuzuvchi taraflaridan hech biri amal qilish muddatida o‘z zimmasiga olgan majburiyatlar bajarilishini bir tomonlama to‘xtatishga yo‘l qo‘ymaydi.

4.3. Ish beruvchi va uning vakillari mehnat shartnomasiga hamda ichki lokal hujjatlarga (ichki mehnat tartibi qoidalari, lavozim yo‘riqnomalari va h.k.) amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarga va ushbu Shartnoma qoidalariiga zid keladigan shartlarni kiritmasliklari kerak.

4.4. Institutning idoraviy bo‘ysinuvi o‘zgargan, u qayta tashkil etilgan yoki mulkning egasi o‘zgargan hollarda Shartnoma, biron bir tomon uni butunlay yoki alohida qoidalarini qayta ko‘rib chiqish zarurligi to‘g‘risida ma’lum qilgunga qadar, ko‘rsatilgan muddatgacha amal qiladi.

## V. TARAFLARNING MAJBURIYATLARI

5.1. Taraflar mehnat vazifalarining halol va sifatli bajarilishi, foyda olish maqsadida ko‘rsatilayotgan xizmatlar turini ko‘paytirish, daromadlarni oshirish va xarajatlarni kamaytirish xodimlar farovonligining negizi ekanligini e’tirof etadilar.

5.2. “Yangi O‘zbekistonni 2022-2026 yillarda rivojlantirish strategiyasi”ga muvofiq ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mahsulot tannarxini pasaytirish hamda Institut sha’niga putur yetkazuvchi qaltisliklarining oldini olish bo‘yicha chora-tadbirlar amalga oshirilishiga har tomonlama ko‘maklashish majburiyatini olgan holda, taraflar:

energiya resurslari iste’molini qisqartirish va ishlab chiqarishda energiya samaradorligini oshirish;

texnologik jarayonlarni hamda material, xom ashyo resurslarini sarflash normalarini, foydalanish va noishlab chiqarish xarajatlarini axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish yo‘li bilan ratsionalizatsiya qilish;

mehnat unumdorligini oshirish, boshqaruv xodimlari sonini maqbullahshtirish va boshqa omillar hisobiga xarajatlarni qisqartirish;

xom ashyo, materiallar va butlovchi qismlarni yetkazib beruvchi tashkilotlarni tanlashda ularning mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlarga (kasaba uyushmalariga birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqi, bolalar mehnati va majburiy mehnatni taqiqlash, teng ahamiyatli mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to‘lash, mehnat munosabatlari

sohasida kamsitmaslik tamoyillari) rioya etishi nuqtai nazaridan lozim darajada ehtiyyotkorlik qilish xususida kelishib oldilar.

5.3. Ish beruvchi va uning vakillari kasaba uyushma qo'mitasini xodimlarning vakolatli vakili sifatida tan oladi.

5.4. Ish beruvchi va uning vakillari mehnat nizolari bo'yicha hamda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar a'zolarini mehnat jamoasining vakillari sifatida tan oladi (Xalqaro mehnat tashkilotining (keyingi o'rnlarda – XMT) 135-son konvensiyasi).

5.5. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi (Mehnat kodeksi, 25-modda):

5.5.1 Xodimlarning manfaatlariga daxldor qarorlar qabul qilinguniga qadar Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan maslahatlashuvlar o'tkazish, mehnat haqidagi qonunchilikda va boshqa me'yoriy aklarda ko'zda tutilgan hollarda esa, uning roziligini olish;

5.5.2. Kasaba uyushmasi qo'mitasi so'roviga ko'ra xodimlarning huquq va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoyalashni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan iqtisodiy axborotni amaldagi statistik hisobot chegarasida taqdim etish;

5.5.3. Kasaba uyushmasi qo'mitasi o'z vazifalarini bajarishi uchun zarur sharoitlar, jumladan zamonaliviy ofis texnikasi va telekommunikatsiya xizmatlaridan foydalanish imkoniyati hamda kanselyariya mahsulotlari bilan ta'minlash ("Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi 2019-yil 6-dekabrdagi O'RQ-588-son Qonun, 18-modda);

5.5.4. Kasaba uyushmasi a'zolarining yozma arizalari mavjud bo'lganda Kasaba uyushmasi a'zolarining ish haqidani ushlab qoligan kasaba uyushmasiga a'zolik badallarini kasaba uyushmasining tegishli hisobvarag'iga o'z vaqtida, ya'ni ish haqini to'lash bilan bir vaqtida, o'tkazish. A'zolik badallarini o'z vaqtida o'tkazish uchun javobgarlikni shaxsan bosh buxgalter zimmasiga yuklatish;

5.5.5. Kasaba uyushmasi qo'mitasining Shartnoma bajarilishidagi mavjud kamchiliklar to'g'risidagi taqdimnomalarini bir haftalik muddat ichida ko'rib chiqish va yozma ravishda asoslangan javob berish;

5.5.6. Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda mehnat jamoalarida dolzarb masalalar bo'yicha yilda kamida ikki marotaba "ochiq muloqot" tarzida davra suhbatlari, uchrashuvlar o'tkazib borish;

5.5.7. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi, shu jumladan "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonun mazmun-mohiyatini xodimlar orasida targ'ib qilish maqsadida "Kasaba uyushma soati" o'quv darslarini tizimli ravishda tashkil etish;

5.5.8. Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlik qilish, o'zaro takliflar va talablarni o'z vaqtida ko'rib chiqish, mehnat nizolarini muzokara yo'li bilan hal etish;

5.5.9. Xodimlarning, kasaba uyushmasi faollarining kasaba uyushmasi faoliyatiga doir respublika tadbirlaridagi ishtirokini tashkiliy va o'z mablag'i hisobidan moliyaviy jihatdan qo'llab-quvvatlash;

5.5.10. XMTrning "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risida"gi 87-son Konvensiyasiga muvofiq

Institutda xodimlar vakillarining erkin faloiyat ko'rsatishlari hamda kasaba uyushmalari organlariga o'z funksiyalarini amalga oshirishlari uchun zarur sharoitlar bilan ta'minlash;

5.5.11 Kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillarini Institutning boshqaruven organlari, xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalar tarkibiga kiritish;

5.5.12. Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi "O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 349-son qaroriga to'liq rioya etish;

5.5.13. Zarur hollarda o'z mablag'laridan madaniy-ma'rifiy, jismoniy tarbiya, sport va sog'lomlashtirish tadbirlari, respublika hududidagi tarixiy qadamjolarga sayohatlar tashkil etish, konsertlar, teatrlarga va istirohat bog'lariga chiptalar xarid qilish, moddiy yordam ko'rsatish, rag'batlantirish va boshqa maqsadlar uchun Kasaba uyushmasi qo'mitasi hisob raqamiga mablag' o'tkazish ("Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi 2019-yil 6-dekabrdagi O'RQ-588-son Qonun, 18-modda).

5.6. Kasaba uyushmasi qo'mitasi quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

5.6.1. Ijtimoiy-mehnat munosabatlariga oid masalalarni, shuningdek ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko'rish, xodimlarning tashabbusi va ijodkorligini qo'llab-quvvatlash hamda rivojlantirish;

5.6.2. Mehnatga haq to'lashning qo'llanilayotgan tizimlari, ish haqining to'lanishi, ushbu Sharhnomaga bo'yicha qo'shimcha to'lov larning to'g'riliqi, xodimlarning turmush sharoitlari, mehnat muhofazasi va havfsizlik texnikasini yaxshilash bo'yicha tadbirlarning bajarilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish, aniqlangan kamchiliklar yuzasidan taqdimnomalar kiritish;

5.6.3. Institutda mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnat muhofazasi va havfsizlik texnikasini ta'minlashga qaratilgan har yillik chora-tadbirlar rejalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;

5.6.4. Ish beruvchi va uning vakillari tomonidan mehnat qonunchiligi me'yorlariga amal qilinishi ustidan nazorat olib borish va xodimlarning huquqiy bilimlarini oshirishga ko'maklashish;

5.6.5. Ish joylaridagi mavjud kamchiliklarni o'z vaqtida bartaraf etishga erishish hamda Ish beruvchi tomonidan ish joylarining mehnat muhofazasi, havfsizlik texnikasi va sanitariya qoidalari talablariga muvofiq holatga olib kelinishi borasida tegishli choralar ko'rinishini talab qilish;

5.6.6. Xodimlar va ularning oila a'zolarining dam olishi hamda sog'lomlashtirilishi uchun xodimlar tomonidan taqdim etilgan arizalariga muvofiq belgilangan tartibda sog'lomlashtirish maskanlariga yo'llanmalar ajratilishini ta'minlash;

5.6.7. Kasaba uyushmasi a'zolari orasida mehnat va ishlab chiqarish intizomini mustahkamlashga qaratilgan tushuntirish ishlarini olib borish, nizoli vaziyatlarning oldini olishga qaratilgan choralarini ko'rish;

5.6.8. Kasaba uyushmasi a'zolarining mehnat huquqlarini himoya qilish,

mehnat qonunchiligiga rioya qilish, mehnat muhofazasi va boshqa masalalar bo‘yicha bepul huquqiy yordam ko‘rsatish;

5.6.9. Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi “O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘sishimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 349-son qaroriga to‘liq rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

5.6.10. Kasbga oid turli xil tanlovlari, sport musobaqalari, madaniy-ma’rifiy tadbirlar o‘tkazish va g‘oliblarga rag‘batlantiruvchi sovrinlar, mukofotlar ajratilishini ta’minalash;

5.6.11. Institutda bandlikni ta’minalash, ishdan ozod etilayotgan xodimlarni himoya qilish masalalarini, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlarini himoya qilishga doir boshqa masalalarni hal qilishda ishtirok etish (“Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi 2019-yil 6-dekabrdagi O‘RQ-588-son Qonun, 27-modda);

5.6.12. Kasaba uyushmalari faoliyatiga xos uslublar yordamida, shu jumladan, xodimlar o‘rtasida mehnat musobaqalarini rivojlantirish, mehnat unumdoorligini yuksaltirish, Ish beruvchi bilan birgalikda ilg‘orlarni rag‘batlantirish tizimlarini o‘rnatish orqali Institutning barqaror faoliyat ko‘rsatishiga ko‘maklashish;

5.6.13. Mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, Institutni boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va Institutning moliyaviy imkoniyatlarini e’tiborga olgan holda mazkur Sharhnomaga qo‘sishimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish, xodimlarning mehnat sharhnomasidagi vazifalarni to‘liq va sifatli bajarishlariga ko‘maklashuvchi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja hamda dasturlarini qabul qilish kabi masalalar yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish bo‘yicha takliflarni Ish beruvchiga kiritib borish.

5.6.14. Ish beruvchi tomonidan mehnat to‘g‘risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarga rioya etishlishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish.

#### 5.7. Xodimlar (Mehnat kodeksi, 22-modda):

5.7.1. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, mehnat sharhnomalari shartlariga rioya etishi;

5.7.2. Mehnat sharhnomasi bilan o‘z zimmasiga yuklatilgan mehnat majburiyatlarini vijdonan bajarishi;

5.7.3. Ichki mehnat tartibiga rioya etishi;

5.7.4. Mehnat intizomiga rioya etishi;

5.7.5. Belgilangan mehnat normalarini bajarishi;

5.7.6. Mehnatni muhofaza qilish talablariga, texnologiya intizomiga, mehnat xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalariga rioya etishi;

5.7.7. Ish beruvchining mol-mulkiga (shu jumladan uchinchi shaxslarning Ish beruvchida turgan mol-mulkiga, agar Ish beruvchi ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo‘lsa) nisbatan ehtiyyotkorona munosabatda bo‘lishi;

5.7.8. Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararning o‘rnini Mehnat kodeksida belgilangan tartibda va doirada qoplashi;

5.7.9. Insonlarning hayoti va sog‘lig‘iga, Ish beruvchining mol-mulki (shu

jumladan uchinchi shaxslarning Ish beruvchida bo‘lgan mol-mulkiga, agar Ish beruvchi ushbu mol-mulkning but saqlanishi uchun javobgar bo‘lsa) but saqlanishiga tahdid soladigan vaziyat yuzaga kelganligi to‘g‘risida Ish beruvchiga yoki bevosita rahbarga darhol xabar qilishi;

5.7.10. Boshqa xodimlarning o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishiga to‘sinqinlik qiluvchi harakatlarni sodir etmasligi;

5.7.11. Institutda qabul qilingan odob-axloq qoidalariga va dress-kodga rioya qilishi shart.

5.8. Xodimlar Hukumat qarorlari bilan o‘tkaziladigan maqsadli umumhalq xayriya hasharlarida faol ishtirok etadilar.

## **VI. MEHNAT SHARTNOMASI**

6.1. Xodim va Ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlari mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik hamda boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan Tarmoq jamoa kelishuvi, Institut ichki mehnat tartibi qoidalari va mazkur Shartnoma qoidalariga binoan yozma ravishda tuzilgan mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi (Mehnat kodeksi, 103-modda).

Ishga qabul qilingan shaxslar Kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishtiruv suhbatidan o‘tkaziladi.

Ish beruvchi mehnat shartnomalarining tuzilishi, bekor qilinishi, ularga o‘zgartirishlar kiritilishini qonunchilikda belgilangan tartibda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksi”da ro‘yxatdan o‘tkazilishini ta’minlaydi.

Ishga qabul qilish, shuningdek:

a) mehnat qonunchiligi, Institut ichki hujjatlari yoki boshqa normativ hujjatlarga binoan lavozimlarni egallash tanlov asosida amalga oshiriladigan ishlarga tanlov asosida (tanlov to‘g‘risidagi nizom Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishib tasdiqlanadi);

b) mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan shaxslarni qonun hujjatlarida belgilangan tartibda kvota ish o‘rinlariga ishga joylashtirish orqali amalga oshirilishi mumkin.

Xodimlar mutaxassisligi, malakasi va mehnat shartnomasiga muvofiq ish bilan ta’minlanadilar.

6.2. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

6.2.1. Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishini faqat Kasaba uyushmasi qo‘mitasining roziligi oldindan olingandan (Mehnat kodeksida ko‘zda tutilgan holatlar bundan mustasno) so‘ng amalga oshirish (*mehnat shartnomasini Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga rozilik so‘rab kiritilgan taqdimnomasi Kasaba uyushmasi qo‘mitasida O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Ijroiya qo‘mitasining 2023-yil 23-maydagi 9-5-son qarori bilan tasdiqlangan “Kasaba uyushmasi organida Ish beruvchining taqdimnomasini ko‘rib chiqish tartibi” asosida ko‘rib chiqiladi*);

6.2.2. Institutning tarkibiy bo‘linmalarini tugatish yoki qayta tashkil etish,

ishlab chiqarishni to‘liq yoki qisman to‘xtatib qo‘yish ish o‘rinlarining qisqarishiga yoki ish sharoitlarining yomonlashuviga olib kelsa, bu haqida Kasaba uyushmasi qo‘mitasini kamida ikki oy avval xabardor qilish;

6.2.3. Xodimlarni attestatsiyadan o‘tkazish to‘g‘risida kamida 2 (ikki) oy avval ogohlantirish, kamida 1 (bir) oy avval tahminiy attestatsiya savollari bilan tanishitirish, attestatsiyani nizom asosida amalga oshirish;

6.2.4. Xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish ehtimoli to‘g‘risida kamida 2 (ikki) oy avval Kasaba uyushmasi qo‘mitasiga axborot berish (xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish mezonlari Mehnat kodeksi 98-moddasi 2-qismida belgilangan).

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

6.3. Ish beruvchi qisqartirilayotgan xodimlarni qayta tayyorlash va qayta o‘qitish ishlarini tashkil etish, shuningdek, quyidagi majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi:

6.3.1. Ish o‘rinlarining tabiiy qisqartirilishi (bo‘sh o‘rnlarni yo‘q qilish, o‘rindoshlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish va h.k.)dan foydalanish;

6.3.2 Qisqartirish to‘g‘risida ogohlantirish amal qilayotgan davrda xodim xohishiga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishni tomonlar kelishuviga binoan ogohlantirish muddatiga muvofiq keladigan pul kompensatsiyasini to‘lagan holda amalga oshirish;

6.3.3 Qisqartirish to‘g‘risida xabarnoma olgan xodimga ogohlantirish muddati mobaynida uning o‘ziga qulay bo‘lgan xohlagan vaqtida haftasiga kamida bir kun hisobidan ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqini berish;

6.3.4 Ishdan bo‘shatilayotgan xodimlarning malakasini oshirish, ularni qayta tayyorlash va boshqa kasbga o‘rgatish uchun Bandlikka ko‘maklashish markazi bilan shartnomada tuzish va qayta o‘qitish va tayyorlash ishlarini amalga oshirish;

6.3.5. Ishdan bo‘shatilayotgan xodimlarni saqlab qolish maqsadida ularni qayta o‘qitish, ishlab chiqarish va boshqa xizmatlar turini kengaytirish, qo‘shimcha ish o‘rinlarini yaratish bo‘yicha choralar ko‘rish. Bunda barqaror ish haqini va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta‘minlovchi doimiy ish o‘rnlari yaratishga alohida e’tibor beriladi.

6.4. Infeksiya bilan zararlangan yoki karantinga joylashtirilgan, shuningdek, 14 yoshga to‘limgan bolaning ota-onasi (uning o‘rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo‘lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi.

6.5. Texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog‘liq bo‘lgan xodimlarning soni (shtati) o‘zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasi ko‘rib chiqilayotganda xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega ekanligi hamda Mehnat kodeksi 167-moddasining birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda bir-birining oldida afzalliklari

yo‘qligi aniqlansa, u holda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan quyidagi holatlar hisobga olinadi:

- qaramog‘ida ikki undan ortiq kishi bo‘lgan xodimlarga;
- oilasida undan bo‘lak mustaqil ish haqi oluvchi bo‘lmagan shaxslarga;
- tashkilotda ko‘p yillik ish stajiga ega bo‘lgan xodimlarga;
- kasb malakasi va mehnat unumдорligi yuqori bo‘lgan xodimlarga;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida tegishli mutaxassislik bo‘yicha malakasini oshirayotgan xodimlarga va ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarini tamomlagan shaxslarga o‘qishni tugantgandan so‘ng mutaxassisligi bo‘yicha ishlayotgan taqdirda ikki yil mobaynida;
- Institutda mehnatda mayib bo‘lib qolgan yoki kasb kasalligini orttirgan shaxslarga;
- urush qatnashchilariga tenglashtirilgan shaxslar;
- atom obyektlaridagi falokatlar oqibatida kelib chiqqan oshirilgan radiatsiya nurlanishi bilan bog‘liq nurlanish kasalligi va boshqa kasalliklarga yo‘liqqan yoki shunday kasalliklarni boshdan kechirgan shaxslar; ana shunday halokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishlari qatnashchilari, shuningdek mazkur zonalardan evakuatsiya qilingan yoki ko‘chirilgan shaxslar hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslar;
- pensiya yoshiga yaqinlashgan (2 yil va undan kam) xodimlar;
- noto‘liq oilada nogironligi mavjud bolani tarbiyalayotgan xodimlar.

6.6. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilmagan boshqa ishga uning roziligesiz, Ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra vaqtincha o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi. Bunday holda xodim sog‘lig‘iga to‘g‘ri kelmaydigan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas.

Xodim vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishiga qarab, lekin avvalgi o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lanadi.

Quyidagi maqsadlarda amalga oshiriladigan kechiktirib bo‘lmaydigan kutilmagan ishlarni bajarish zarurati ishlab chiqarish zaruriyatidir (Mehnat kodeksi 145-moddasi, 2-qismi):

- ishda bekor turib qolishning oldini olish yoki bartaraf etish;
- vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodim o‘rniga ishlab turish;
- xodimning vaqtincha ishda bo‘lmaganlik davri (o‘quv sessiyasi, mehnat ta‘tili, ish haqi to‘lanmaydigan ta’tilga ketish, vaqtinchalik ishga layoqatsizligi);
- ishlab chiqarish avariysi va ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarining oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etish;
- favqulodda holat yoki favqulodda vaziyatda bajariladigan yoki tabiiy, texnogen va ekologik tusdagi (yong‘in, suv toshqini, zilzila, epidemiya, epizootiya va boshqa) halokat oqibatlarining oldini olish va (yoki) ularni bartaraf etish;
- butun aholi yoki uning bir qismi hayoti yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollar.

Ishni iqtisodiy, texnologik, tashkiliy sabablarga, boshqa ishlab chiqarishga doir yoki tabiiy xususiyatga ega bo‘lgan sabablarga ko‘ra vaqtincha to‘xtatib turish bekor turib qolishdir (Mehnat kodeksi 145-moddasi, 3-qismi).

Boshqa ishga vaqtinchalik o‘tkazishning davomiyligi ishlab chiqarish zaruratini keltirib chiqargan holatlarni bartaraf etish uchun zarur bo‘lgan vaqt yoki bekor turib qolishning butun davri bilan belgilanadi.

Barcha hollarni jamlab hisoblaganda, Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning rozilgisiz uni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish vaqtining chegarasi yil davomida 60 (oltmish) kundan oshmasligi lozim.

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

- betob oila a’zosini parvarishlash zaruriyati;
- ishning ta’lim bilan qo‘sib olib borilishi;
- oilasidagi moliyaviy qiyinchiliklar;
- oilasida nogironligi bor shaxslarni parvarishlash zaruriyati;
- avvalgi ish joyida xodimning hayoti yoki sog‘lig‘iga tahdid soluvchi omillar vujudga kelishi;
- qaramog‘ida 14 yoshgacha farzandi bo‘lgan yolg‘iz ona yoki ota.

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilganda mehnatga haq to‘lash bajarilayotgan ishga muvofiq amalga oshiriladi.

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

6.9. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida, shuningdek mazkur Shartnomada nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan mehnat vazifasiga ko‘ra ishni davom ettirayotganda Ish beruvchidan mehnat shartlarini o‘zgartirishni talab qilishga haqli. Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e’tiboran **uch** kundan kechiktirmay Ish beruvchi tomonidan ko‘rib chiqilishi kerak.

6.10. Xodimlarga Ish beruvchining mablag‘lari hisobidan ishdan bo‘shatish nafaqasini to‘lash chog‘ida Mehnat kodeksi 173-moddasining uchinchi qismiga qo‘sishma ravishda quyidagi kafolatlar belgilanadi:

- a) ishdan bo‘shatish nafaqasi hisoblangan o‘rta maosh miqdorida to‘lanadi;
- b) xodimning ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdoriga ta’sir ko‘rsatadigan ish stajida xodimning tarmoq tashkilotlarida ilgari ishlagan vaqt hisobga olinadi.

## VII. ISH VAQTI VA DAM OLISH VAQTI

7.1. Taraflar mehnat qonunchiligidagi ko'rsatilgan haftalik ish soatidan oshmagan holda **5 (besh) kunlik ish haftasi** asosida ish tashkil qilishga kelishdilar. Shanba va Yakshanba dam olish kunlari hisoblanadi. Ish kunining davomiyligi, undan foydalanish tartibi, ishning boshlanish va tugash vaqtini Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda ishlab chiqilgan Institut ichki mehnat tartibi qoidalaridan kelib chiqib belgilanadi. Bunda, **ish haftasi** quyidagi davomiylikda belgilanadi:

- a) normal mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lган xodimlar uchun – 40 soatdan ortiq emas;
- b) 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lган xodimlar uchun - 36 soatdan ortiq emas;
- c) 16 yoshga yetmagan o'smirlar uchun - 24 soatdan ortiq emas;
- d) I va II guruh nogironi bo'lган xodimlar uchun - 36 soatdan ortiq emas;
- e) mehnat jarayonida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta'sirida bo'ladigan xodimlarga, ish o'rinnarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish asosida, haftasiga 36 soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

7.2. Xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qo'llanishi mumkin.

Dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlarida, kechki va tungi vaqtida ishlashga hamda me'yordan ortiq ishlarga istisno hollarda faqat xodimning yozma roziligi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan oldindan kelishilgan tartibda, Mehnat kodeksining 396, 428 va 417-moddaning birinchi qismida belgilangan cheklanishlarga rioxal qilgan holda yo'l qo'yiladi.

Ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun kompensatsiya va haq to'lash ushbu Sharhnomada belgilangan miqdorda amalga oshiriladi.

7.3. Istisno holatlarda ish vaqtining davomiyligi me'yordan ortiq qilib belgilanishi mumkin, hisobga olinadigan davrdagi ish vaqtining muddati ish soatlarining normal miqdoridan oshib ketmaydigan shart bilan ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinadi. Bunda hisobga olinadigan davr bir yildan, kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati esa o'n ikki soatdan ortib ketmasligi lozim.

7.4. Har yilgi a'sosiy eng kam ta'til davomiyligi 21 kalendor kunga teng.

7.5. Institutda ilmiy faoliyat yurituvchi xodimlarga 48 ish kunidan iborat, lekin 56 kalendor kunidan ortiq bo'lмаган yillik haq to'lanadigan a'sosiy uzaytirilgan mehnat ta'tili beriladi ("Ilm-fan va ilmiy faoliyat to'g'risidagi" 2019-yil 29-oktabrdagi O'RQ-576-son Qonun, 15-modda).

7.6. Sharhnomaning 7.5-bandagi Institutning quyidagi xodimlariga nisbatan amal qiladi:

- O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasining haqiqiy a'zolari;
- ilmiy unvonga ega xodimlar (professor, dotsent va katta ilmiy xodim);
- laboratoriya mudirlari;
- ilmiy darajaga ega ekanligidan qat'i nazar, ish yili davomida ilmiy

faoliyat yuritish mezonlarini bajarish natijalariga ko‘ra jami 50 va undan ortiq ball to‘plagan xodimlar.

7.7. Ish yili davomida xodim tomonidan ilmiy faoliyat yuritish mezonlarini bajarish natijalariga ko‘ra to‘plangan ballar Institut Ilmiy kengashi huzurida tuzilgan Xodimlar ilmiy faoliyatini o‘rganish komissiyasi tomonidan baholanadi va shu komissiya xulosasi bilan tasdiqlanadi.

7.8. Xodimlar ilmiy faoliyatini o‘rganish komissiyasi Institut Ilmiy kengashi qarori bilan tuziladi.

7.9. Ish yili davomida xodim tomonidan ilmiy faoliyat yuritish mezonlarini bajarish natijalariga ko‘ra ballar quyidagicha hisoblanadi:

- ilmiy darajalar beruvchi xorijiy ilmiy, ekspertlik, ilmiy-texnik kengashlarda a’zolik (20 ball);

- xodim (ham)muallifligida Scopus, Web of Science indeksatsiyalangan ma’lumotlar bazalariga Q1 (har bir maqola uchun 30 ball), Q2 (20 ball), Q3 (15 ball) yoki Q4 (5 ball) kvartilga kirgan yoki boshqa umume’tirof etilgan indeksatsiyalangan ma’lumotlar bazalaridagi jurnallarda (5 ball) maqola (monografiya) e’lon qilinganligi;

- xodim (ham)muallifligida Scopus, Web of Science indeksatsiyalangan ma’lumotlar bazalaridagi konferensiya materiallarida ma’ruza e’lon qilinganligi (har bir ma’ruza uchun 10 ball);

- mahalliy ilmiy jurnallarda maqola chop etilganligi (bir nechta muallif bo‘lgan taqdirda, teng miqdorda taqsimlangan holda, har bir maqola uchun 5 ball);

- respublikada yakka mualliflikdagi monografiya va qo‘lyozma chop etilganligi (10 ball);

- noyob qo‘lyozmalarini ilmiy muomalaga kiritgan nashr muallifligi (bir nechta muallif bo‘lgan taqdirda, teng miqdorda taqsimlangan holda, 10 ball);

- ixtiroga patent olinganligi (bir nechta muallif bo‘lgan taqdirda, xorijiy hammualliflar va ilmiy darajaga ega bo‘limganlardan tashqari, faqat ilmiy darjalilar o‘rtasida teng miqdorda taqsimlangan holda, har bir patent uchun 20 ball);

- foydali modelga patent olinganligi (bir nechta muallif bo‘lgan taqdirda, xorijiy hammualliflar va ilmiy darajaga ega bo‘limganlardan tashqari, faqat ilmiy darjalilar o‘tasida teng miqdorda taqsimlangan holda, har bir patentga 15 ball);

- mahalliy (15 ball) va xorijiy (30 ball) ilmiy, ilmiy-ommabop jurnallar tahrir hay’ati a’zoligi;

- xorijiy ilmiy loyihalarida tadqiqot guruhi a’zosi sifatida (15 ball) yoki loyiha rahbari (30 ball) sifatida ishtirok etilganligi;

- Institutda yoki oliy ta’lim muassasalarida darsliklar va o‘quv qo‘llanmalarini joriy etilganligi (har biri uchun 15 ball);

- davlat ilmiy dasturlari loyihalarini ko‘rib chiqadigan ilmiy-texnik kengashlarda a’zolik (har biri uchun 15 ball);

- oliy ta’lim tashkilotlari bilan birgalikda ilmiy yoki laboratoriya vositalaridan keng foydalangan holda, yangi o‘quv mahsulotlari (trening kurslari, uslubiy ta’minotli o‘yinlar, uslubiy qo‘llanmalar)ni ishlab chiqish va joriy etishda ishtirok etganligi (o‘zbek va qoraqalpoq tilida har bir mahsulot (majmua) uchun

20 ball, xorijiy tilda – 10 ball);

- ilmiy kengashlar huzuridagi ixtisosliklar bo'yicha malakaviy imtihon komissiyasi hamda oliv ta'limdan keyingi ta'limning barcha shakllarida o'qishga talabgorlarni tanlab olish uchun kirish imtihonlari va izlanuvchilarni monitoringdan o'tkazish bo'yicha komissiya (ishchi guruh) a'zoligi (5 ball).

7.10. Institut xodimlari Shartnomaning 7.9-bandida keltirilgan mezonlar bo'yicha o'z ilmiy faoliyatlarining joriy natijalari to'g'risidagi ma'lumotlar va tasdiqlovchi hujjatlarni jamlagan holda navbatdagi mehnat ta'tili rejalashtirilgan chorak boshlanishidan avvalgi oyning 15-sanasiga qadar Xodimlar ilmiy faoliyatini o'rganish komissiyasiga taqdim etadilar.

7.11. Xodimlar ilmiy faoliyatini o'rganish komissiyasi har chorakning oxirgi 10 kuni davomida yig'iladi va navbatdagi chorak davomida mehnat ta'tiliga chiqishi rejalashtirilgan xodimlarga oid to'plangan hujjatlar va ma'lumotlar asosida xodimlar tomonidan Shartnomaning 7.9-bandida keltirilgan mezonlar bajarilganligi to'g'risida xulosa beradi.

7.12. Mehnat kodeksida belgilangan imtiyozlarga ega xodimlarga, ya'ni 18 yoshgacha bo'lgnalarga, I va II guruh nogironligi bor shaxslarga **30** ish kunidan iborat asosiy uzaytirilgan mehnat ta'tili beriladi.

7.13. Ta'til davomiyligi ish kunlarida hisoblanganda kalendar bo'yicha **olti kunlik** ish haftasi asosida hisoblab chiqiladi.

7.14. Xodimlarga quyidagicha har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tillari beriladi (Institutda ilmiy faoliyat yurituvchi xodim sifatida 48 ish kunidan iborat mehnat ta'tili belgilangan xodimlar bundan mustasno):

a) tashkilotda va tarmoq tashkilotlarida ishlagan jami davrning har **5** yili uchun davomiyligi **2** kalendar kun bo'lgan, biroq jami **8** kalendar kundan ko'p bo'lman;

b) xodimning vazifasiga (lavozimiga) mos ravishda mazkur Shartnomaga 1-ilovada keltirilgan miqdorlarda;

c) mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlarga Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi 263-sun qarori bilan tasdiqlangan "Ish o'rinnarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom"ga muvofiq ish joylarini attestatsiya qilish natijalariga ko'ra aniqlangan miqdorlarda;

d) 12 yoshga to'lman 2 va undan ortiq nafar bolani yoki 16 yoshga to'lman nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (ota-ona o'rnini bosuvchi shaxsga) **4** kalendar kuni;

e) ish yili davomida xodim tomonidan Shartnomaning 7.8-bandida keltirilgan ilmiy faoliyat yuritish mezonlarini bajarish natijalariga ko'ra to'plangan har **10 ball** uchun davomiyligi **1** kalendar kun bo'lgan, biroq jami **6** kalendar kundan ko'p bo'lman;

f) ish yili davomida xodim Institut minnatdorligi (tashakkurnomasi) bilan taqdirlangan bo'lsa **1** kalendar kun.

Yuqorida keltirilgan shartlarning birdan orti'gi bajarilgan taqdirda qo'shimcha mehnat ta'til kunlari mos ravishda qo'shiladi.

Ish beruvchi tomonidan ishga taklif qilingan malakali mutaxassislarining (huquqshunos, buxgalter, iqtisodchi, haydovchi, xodimlar bo'yicha mutaxassis va boshqalar) boshqa ish beruvchidagi yoxud boshqa tarmoqdagi ish staji Mehnat kodeksining 220-moddasi 1-qismida nazarda tutilgan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga kiritiladi.

7.15. Mehnat ta'tillariga haq to'lash ta'til boshlangunga qadar, oxirgi ish kunidan kechiktirmay amalga oshiriladi (avvaldan tasdiqlangan grafikka asosan mehnat ta'tiliga chiqishda yoki mehnat ta'tiliga chiqish to'g'risidagi ariza uning boshlanishidan ikki hafta oldin topshirilgan bo'lsa).

7.16. Yillik ta'tillar davri uchun xodimga o'rtacha ish haqidan kam bo'lмаган miqdorda haq to'lanishi kafolatlanadi.

7.17. Quyidagi hollarda xodimning ish haqi saqlanib qoladigan ijtimoiy ta'tillar berish haqidagi iltimosi qanoatlantiriladi:

a) xodim (turmush o'rtog'i)ning ota-onasi, tug'ishgan aka-uka va opasingillari, turmush o'rtog'i, farzandlari, shu jumladan farzandlikka olinganlar, bobo, buvi, nevaralar hamda birga istiqomat qilayotgan qarindosh vafot etganda – 5 ish kuni;

b) xodim yoki farzandining to'y marosimini o'tkazishda – 3 ish kuni;

d) tabiiy ofatlar yuz berganda – Ish beruvchi bilan kelishilgan holda;

e) yangi turar joyga ko'chib o'tishda – 3 ish kuni;

f) farzandi 1-sinfga borganda - 1 ish kuni;

g) farzand tug'ilishi munosabati bilan uning otasiga – 1 ish kuni;

h) infeksiyadan emlangan kuni – 1 kalendar kuni.

7.18. Mehnat kodeksining 186-moddasida nazarda tutilgan hollarda, shuningdek quyidagi asoslardan biri mavjud bo'lganda xodimning iltimosiga ko'ra unga to'liqsiz ish vaqtি belgilab qo'yiladi:

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

b) profilaktik davolanish zaruriyat;

d) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar tufayli xodimlar sonini qisqartirish o'rniغا;

e) 14 yoshgacha farzandi bor yolg'iz ota yoki onaga.

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

7.19. Xodimning arizasiga ko'ra davomiyligi xodim va Ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadigan ish haqi saqlanmaydigan ta'til berilishi mumkin. Bunda o'n ikki oylik davr mobaynida beriladigan ish haqi saqlanmaydigan ta'til muddati 3 (uch) oydan ortiq bo'lishi mumkin emas (Mehnat kodeksi, 241-modda).

7.20. Xodimning xohishiga ko'ra har yili **14** kalendar kungacha ish haqi saqlanmaydigan ta'til quyidagilarga majburiy tartibda beriladi:

a) 1941—1945-yillardagi urush qatnashchilariga imtiyozlari bo'yicha tenglashtirilgan shaxslarga;

b) I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga;

d) 2 yoshdan 3 yoshgacha bo‘lgan bolani haqiqatda parvarishlayotgan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga), buvisiga, bobosiga yoki boshqa qarindoshiga;

e) 12 yoshga to‘Imagan 2 va undan ortiq nafar bolani yoki 16 yoshga to‘Imagan nogironligi bo‘lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onasining biriga (ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxsga);

f) mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan hollarda boshqa xodimlarga.

7.21. Karantin choralari amalga oshirilayotgan, favqulodda holat joriy etilgan davrda va butun aholining yoki uning bir qismining hayotiga yoxud normal yashash sharoitlariga tahdid soluvchi boshqa hollarda xodimning yozma arizasiga ko‘ra ish haqi saqlanmaydigan ta’tilning uzlusiz yoki jamlangan davomiyligi ko‘paytirilishi, biroq ko‘pi bilan olti oygacha ko‘paytirilishi mumkin (Mehnat kodeksi, 241-modda).

7.22. Mehnat kodeksining 208-moddasiga muvofiq quyidagi kunlar ishlanmaydigan bayram kunlaridir:

1-yanvar — Yangi yil;

8-mart — Xotin-qizlar kuni;

21-mart — Navro‘z bayrami;

9-may — Xotira va qadrlash kuni;

1-sentabr — Mustaqillik kuni;

1-oktabr — O‘qituvchi va murabbiylar kuni;

8-dekabr — O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi kuni;

Ro‘za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;

Qurban hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.

Dam olish kuni ishlanmaydigan bayram kuniga to‘g‘ri kelgan taqdirda, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko‘chiriladi.

Bunda ishlab chiqarish-texnik va tashkiliy sharoitlar (mavjud uzlusiz ishlab chiqarish, aholiga har kuni xizmat ko‘rsatish, navbatchilik asosida ishslash va boshqalar) tufayli ishlanmaydigan bayram kunlari to‘xtatib qo‘yish mumkin bo‘Imagan ishlarni bajarishda dam olish kunlari ko‘chirilmaydi.

7.23. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda foydalanimagan barcha yillik asosiy va qo‘srimcha ta’tillar uchun pullik kompensatsiya to‘lanadi.

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

7.25. Mehnat kodeksining 227-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo‘srimcha ravishda, Institutda uzlusiz ishlagan **olti oy** o‘tguniga qadar xodimning xohishiga ko‘ra quyidagilarga har yilgi mehnat ta’tili beriladi:

a) Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 20-martdagи 153-son qarorida belgilangan ijtimoiy ahamiyatli (sil, onkologiya, venerik, OITS, moxov, ruhiy)

kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;

- b) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga.

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

- a) ijtimoiy ahamiyatli kasalliklar bo'yicha ro'yxatga olingan xodimlarga;
- b) betob oila a'zosini parvarish qilayotgan shaxslarga;
- d) ishlayotgan pensionerlarga.

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

7.27.1. Kasaba uyushmalarining saylab qo'yiladigan organlari ishida, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar faoliyatida ishtirok etish;

7.27.2. Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining qarorlari bilan tuzilgan komissiyalar ishida ishtirok etish;

7.27.3. Kasaba uyushmalari tomonidan tashkil etiladigan ta'lim, madaniy-ma'rifiy va sport tadbirlarida ishtirok etish.

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

Umuman Institut yoki uning alohida tarkibiy bo'linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarning ro'yxati quyidagilarni o'z ichiga oladi:

a) yuqori turuvchi tashkilotning, shuningdek davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarining o'z vakolatlari doirasida bergen kechiktirib bo'lmaydigan vazifalarini bajarish;

b) xodim umumxalq hayriya hasharlarida ixtiyoriy ravishda ishtirok etish xohishini bildirganda.

7.29. Ish beruvchi tomonidan ishga taklif qilingan malakali mutaxassislarning (huquqshunos, buxgalter, iqtisodchi, haydovchi, xodimlar bo'yicha mutaxassis va boshqalar) tarmoq tashkiloti bo'lmagan tashkilotlardagi mehnat stajlari umumiy uzluksiz mehnat stajida hisobga olinishi mumkin.

7.30. Mehnat kodeksining 229-moddasida nazarda tutilgan xodimlar toifalariga qo'shimcha ravishda xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta'tilini boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega:

a) xodimning sanatoriy yoki dam olish uyiga puli to'langan yo'llanmasi mavjud bo'lsa;

b) yaqin qarindoshlari vafot etgan taqdirda;

d) xodimning o'zi yoki uning farzandlarining to'y marosimlari paytida;

e) turar joyni ta'mirlash bilan bog'liq holda;

f) yangi uyga ko'chib o'tish munosabati bilan;

g) haj yoki umra safari munosabati bilan.

7.31. Ishlab chiqarish xususiyatiga ega sabablarga ko'ra joriy yilda har yilgi

mehnat ta'tilini to'liq berish imkoni bo'lman alohida hollarda xodimning roziligi bilan ta'tilning **14** kalendar kundan ortiq bo'lgan qismi keyingi ish yilida undan foydalaniishi shart bilan ko'chirilishi mumkin.

7.32. Xodim va Ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili qismlarga bo'linishi mumkin. Bunda ushbu ta'tilning hech bo'lmanaga bir qismi **14** kalendar kundan kam bo'lmasligi kerak. Mehnat kodeksining 232-modasiga asosan har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga ta'tilning istalgan vaqtida faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

Shu munosabat bilan, ta'tilning foydalanimay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki Mehnat kodeksining 230-va 231-moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya etgan holda keyingi ish yilida berilishi kerak.

O'n sakkiz yoshga to'lman xodimlarni va homilador ayollarni har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga yo'l qo'yilmaydi.

## **VIII. ISH HAQI, KOMPENSATSIYA, QO'SHIMCHA TO'LOVLAR VA PUL MUKOFOTLARI**

8.1. Institut faoliyatini ta'minlash uchun davlat byudjetidan ajratiladigan mablag'lar va Institut faoliyati natijalariga ko'ra olinadigan daromad xodimlar mehnatiga haq to'lash va ijtimoiy himoya kafolatlarining manbai hisoblanadi.

8.2. Institutda mehnatga haq to'lashning vaqtbay va ishbay shakllari qo'llanilib, tegishli mehnatga haq to'lash tizimlaridan foydalaniadi.

8.3. Institut xodimlariga Fanlar akademiyasi tizimidagi ilmiy-tadqiqot muassasalarining tegishli lavozimlari uchun belgilangan mehnatga haq to'lash miqdorlari va shartlari tatbiq etiladi (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 17-fevraldag'i "Sun'iy intellekt texnologiyalarini jadal joriy etish uchun shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4996-sun qarori 6-band).

8.4. Xodimlar mehnatiga haq to'lash, ularning reja va shartnomaviy majburiyatlarni bajarishdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish, ishlab chiqarish samaradorligini va ish sifatini oshirish maqsadida ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish xususiyatlaridan va tarkibiy tuzilmalaridan kelib chiqqan holda bir martalik mukofotlash, qo'shimcha hamda ustama haq to'lash hamda har xil turdag'i rag'batlantirishlar Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda ishlab chiqilgan Institut ichki hujjatlari hamda "Budget tashkilotlari xodimlarini moddiy rag'batlantirish maxsus fondi to'g'risida"gi nizom (Adliya vazirligi tomonidan 2024-yil 22-oktabrda 3561-sun bilan ro'yxatdan o'tkazilgan) asosida amalga oshiriladi.

8.5. Institut ilmiy va rahbar xodimlarining bazaviy lavozim maoshlari miqdorlari Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 18-avgustdag'i "Ilmiy xodimlar mehnatini yanada rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 233-sun qaroriga muvofiq belgilanadi.

Institutning boshqaruv va ayrim yordamchi xodimlarining bazaviy lavozim maoshlari miqdorlari Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 8-iyundagi "O'zbekiston

Respublikasi Fanlar akademiyasi ilmiy tashkilotlarini moliyalashtirish tizimini takomillashtirish hamda samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 366-son qaroriga muvofiq belgilanadi.

Institutning ilmiy faoliyatni konstruktor-texnologik ta‘minlash, ilmiy laboratoriya uskunalariga xizmat ko‘rsatish vazifalari yuklatilgan muhandis-texnik xodimlarining bazaviy lavozim maoshlari miqdorlari O‘zbekiston Respublikasi innovatsion rivojlanish vazirining 2018-yil 10-dekabrdagi “Respublika ilmiy-tadqiqot muassasalarining ilmiy faoliyatni konstruktor-texnologik ta‘minlash, ilmiy laboratoriya uskunalariga xizmat ko‘rsatish vazifalari yuklatilgan muhandis-texnik xodimlarining bazaviy lavozim maoshlari miqdorlari” to‘g‘risidagi 442-son buyrug‘iga (Adliya vazirligi tomonidan 2018-yil 21-dekabrdagi 3104-son bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan) muvofiq belgilanadi.

Institutning bazaviy lavozim maoshlari miqdorlari yuqoridagi normativ-huquqiy hujjatlar bilan belgilanmagan xodimlarining mehnatiga haq to‘lash Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 16-sentabrdagi “Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi 775-son qaroriga muvofiq Yagona tarif setkasi bo‘yicha amalga oshiriladi.

8.6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli Farmonlariga muvofiq O‘zbekiston Respublikasida belgilab qo‘yilgan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori (keyingi o‘rinlarda – MHTEKM) o‘z vaqtida oshirib boriladi.

8.7. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

8.7.1. Mehnat kodeksi 208-moddasida belgilangan ishlanmaydigan bayram kunlari hamda 7-may – “O‘zbekiston Respublikasi axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasi xodimlari kuni” arafasida barcha yoki bir guruh xodimlarni Institut moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib belgilanadigan miqdorda rag‘batlantirish;

8.7.2. Ish haqini har yarim oyda kamida bir marta, ya’ni oylik ish haqining 40 foizini avans sifatida joriy oyning 15-18 sanalarida, oylik ish haqining qolgan 60 foizini joriy oydan keyingi oyning 1-4 sanalarida to‘lash;

8.7.3. Ish haqi to‘lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelib qolsa, ish haqini shu kunlar arafasida to‘lash;

8.7.4. Xodimning so‘roviga ko‘ra xodimning ish haqini hisob-kitob qilish chog‘ida amalga oshirilgan hisoblashlar, ish haqining tarkibiy qismlari va ushlab qolishlar to‘g‘risida xodimni xabardor qilish;

8.7.5. Mehnat kodeksining 280, 281, 286, 287-moddalarining tegishli qismlarida nazarda tutilgan kafolatli to‘lovlari, kafolatli qo‘srimcha to‘lovlari, kompensatsiya to‘lovlaridan tashqari Tarmoq kelishuvi va mazkur Sharhnomalar bilan belgilangan boshqa kafolatli to‘lovlarni, kafolatli qo‘srimcha to‘lovlarni, kompensatsiya to‘lovlarini to‘lash.

8.8. Ish haqini, ta’til to‘lovlarni, mehnat sharhnomasi bekor qilingandagi to‘lovlarni va (yoki) xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni to‘lash muddati buzilgan taqdirda Mehnat kodeksining 333-moddasi qo‘llaniladi.

8.9. Ish beruvchi yoki mehnat jamoasi manfaatlari bo'yicha majburiyatlarni bajarish (malaka oshirish, qayta o'qitish, turli musobaqa, tanlovlarda qatnashish va h.k.) davrida xodimlarning o'rtacha ish haqi saqlanadi.

8.10. Xodim o'zining ishga yaroqliliginu aniqlash uchun statsionar tibbiy muassasalarda majburiy tibbiy ko'rikdan o'tayotganda, tibbiy muassasaning ma'lumotnomasiga ko'ra barcha kunlar uchun uning o'rtacha ish haqi saqlanib qoladi.

8.11. Xodimning aybi bo'lmagan majburiy turib qolishlar (moddiy resurslar bilan ta'minlanmaganlik, favqulodda holat davridagi majburiy to'xtab qolishar va h.k.) davrida o'rtacha ish haqi saqlanadi.

8.12. O'zbekiston Respublikasi bo'ylab xizmat safarlari uchun va Ish beruvchining manfaatlarida, shuningdek lokal hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda majburiy malaka oshirish kurslarida malaka oshirish davriga to'lanadigan kompensatsiyalar Mehnat kodeksining 287-moddasi hamda Vazirlar Mahkamasining, 2022-yil 2-avgustdaggi 424-son qarori bilan tasdiqlangan "O'zbekiston Respublikasi hududidagi xizmat safarlari to'g'risidagi yo'riqnomasi"ga asosan quyidagilarni o'z ichiga oladi:

a) yo'lkira xarajatlari normativ asosida;

b) doimiy turar joyidan boshqa joyda yashash, shu jumladan uy-joy ijarasi bilan bog'liq xarajatlar;

d) kundalik xarajatlari uchun haq quyidagi miqdorlardan kam bo'lmagan miqdorlarda (bazaviy hisoblash miqdoriga nisbatan koeffitsiyentlarda), jami 0,35 gacha:

xodimning xizmat safari davrida ovqatlanish (alkogol va tamaki mahsulotlari bundan mustasno) xarajatlarini tasdiqlovchi hujjatlar (cheklar) taqdim etilganda — 0,25 gacha;

boshqa xarajatlari uchun — 0,1;

e) xodim tomonidan Ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.

8.13. Xodimning O'zbekiston Respublikasidan tashqaridagi xizmat safarlari uchun to'lanadigan kompensatsiyalar "Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari O'zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag'lar berish tartibi to'g'risida"gi nizomga (Adliya vazirligi tomonidan 2015-yil 19-noyabrda 2730-son bilan ro'yxatdan o'tkazilgan) asosan amalga oshiriladi.

8.14. Avariylar, tabiiy ofatlar va boshqa favqulodda holatlar oqibatlarini bartaraf etishga jalb qilingan xodimlarga oziq-ovqati qimmatlashganligi uchun har bir kuniga MHTAKM 10 foizidan kam bo'lmagan miqdorda kompensatsiya to'lanadi.

8.15. Zarur hollarda amaldagi qonun hujjatlariga rioya etgan holda xodimlar jamoat va qo'shimcha ishlarga (tadbirlarga) jalb etilganida ularga haqiqiy ish vaqt uchun mehnat haqi to'liq to'lab beriladi, shuningdek moddiy rag'balantirilishi mumkin.

8.16. Institutda ilmiy darajaga ega xodimlarga qo'shimcha haq to'lash Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 24-dekabrdagi "Ilm-fan va ta'lim sohasidagi

davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug‘ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo‘srimcha haq to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi 1030-son qarori bilan tasdiqlangan “Ilmiy darajaga ega xodimlarga qo‘srimcha haq to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizom asosida amalga oshiriladi.

8.17. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lovlar Institut hisobidan Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik varaqasi asosida amalga oshiriladi.

Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lovlarining chegarasi Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 28-fevraldagagi “Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqalar to‘lash chegarasini takomillashtirish to‘g‘risida”gi 71-son qarorida belgilangan normalarga nisbatan xodimlarning holatini yomonlashtirmaydigan miqdorda belgilanadi.

Mazkur Sharhnomada amal qilish muddati davriga Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda Ijtimoiy himoya komissiyasi tarkibini tasdiqlaydi.

8.18. Institutda avtomobil taransporti xaydovchilariga “Avtomobil transporti haydovchilari mehnatiga haq to‘lashning umumiy shartlari to‘g‘risidagi nizom”ga asosan ustama haq to‘lanishi ta‘minlanadi (Adliya vazirligi tomonidan 2019-yil 23-yanvarda 3130-son bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan).

Haydovchilarning mehnatiga haq to‘lash razryadlari avtomobilning texnik pasportida ishlab chiqaruvchi tomonidan ko‘rsatilgan avtomobillar parametrlari va vazifasidan kelib chiqib belgilanadi.

8.19. Ish jarayonida zararsizlantirish vositalaridan foydalanganligi uchun hojatxona farroshlarining lavozim maoshlariga 10 foiz miqdorida kompensatsiya to‘lanadi.

8.20. Mehnat normalarining joriy etilishi, almashtirilishi va qayta ko‘rib chiqilishi to‘g‘risida xodim ular joriy etiladigan, almashtiriladigan, qayta ko‘rib chiqiladigan kundan kamida 2 (ikki) oy oldin ogohlantirilgan bo‘lishi kerak.

8.21. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 19-fevraldagagi PF-5349-son “Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalari sohasini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmonining 7-bandiga asosan Institutning zamonaviy axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalarini joriy qilish va rivojlantirishga mas’ul bo‘lgan xodimlariga beriladigan har oylik ustama miqdori davlat byudjetidan, davlat byudjetidan ajratilmagan bo‘lsa, moliyaviy imkoniyatdan kelib chiqib, Institutning byudjetdan tashqari mablag‘lari hisobidan xodim lavozim maoshidan 100 foizgacha miqdorda belgilanadi.

8.22. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 19-fevraldagagi PF-5349-son “Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalari sohasini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmonining 7-bandiga asosan Institutning axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalarini rivojlantirishga mas’ul bo‘lgan bo‘linma rahbarlari har yil yakunlari bo‘yicha Raqamli texnologiyalar vazirligi qarori asosida axborot tizimlari, elektron davlat xizmatlari va axborotlashtirishni joriy etish rejalarini va dasturlarining o‘z vaqtida, to‘liq va sifatli bajarilganligi uchun, Axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini rivojlantirish jamg‘armasi mablag‘lari va qonun hujjalari bilan taqiqlanmagan

boshqa manbalar hisobidan bazaviy hisoblash miqdorining 100 baravarigacha miqdorda mukofotlanadi.

## **IX. MEHNAT MUHOFAZASI**

9.1. Ish joylaridagi qulay va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi holatini yaxshilash hamda ishlab chiqarishda jarohatlanish profilaktikasiga yo'naltirilgan tadbirlarni tashkillashtirish va amalga oshirish maqsadlari uchun har yili Institut tomonidan zarur mablag'lar ajratilishi ko'zda tutiladi.

9.2. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

9.2.1 Xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bajarishda yoki Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlarda biron-bir harakatlarni amalga oshirishda uning salomatligiga yetkazilgan zararni qonun va me'yoriy hujjatlarda belgilangandan kam bo'limgan miqdorda qoplash;

9.2.2 "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonun 12-moddasi talablariga asosan, Institutda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mas'ul xodim tayinlash;

9.2.3 Institutni kuz-qish mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog'liq barcha tadbirlarni har yili 20-avgustgacha bajarish;

9.2.4 Institut mablag'i hisobidan xodimlarni har yili ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 24-iyundagi 177-som qarori bilan tasdiqlangan "Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish qoidalari" talablariga muvofiq sug'urta qilish;

9.2.5 Xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratish choralarini ko'rish;

9.2.6 Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar olishi, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'qitilishi, qayta tayyorgarlikdan o'tishi, malaka oshirishi va bilimlari tekshirilishini ta'minlash;

9.2.7 Barcha yangi ishga kirayotgan, shuningdek, boshqa ishga o'tkazilayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berilishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullarini o'qitish ishlarini tashkil etish;

9.2.8 Binolar, inshootlar, asbob-uskunalardan foydalanish, texnologik jarayonlarni amalga oshirish chog'ida, shuningdek ishlab chiqarishda xom ashyo va materiallarni qo'llash, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullarini o'qitish ishlarini tashkil etish;

9.2.9 Xodimlar, shu jumladan rahbarlar o'z kasblari va ish turlari uchun mehnatni muhofaza qilishning davlat boshqaruvini amalga oshiruvchi davlat organlari tomonidan belgilangan tartibda hamda muddatlarda mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'qitilishi, yo'l-yo'riqlar olishi, bilimlari tekshirilishi va attestatsiyadan o'tkazilishini ta'minlash;

9.2.10 "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonun 14-moddasiga asosan ish o'rnlari Institutda mavjud bo'lgan taqdirda, mazkur ish o'rnlarini

tegishli uslubiyot asosida har besh yilda kamida bir marta mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish;

9.2.11 Qonunchilik talablariga muvofiq xodimlarni belgilangan muddatlarda o'rnatilgan normalar bo'yicha oziq-ovqat mahsulotlari, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan bepul ta'minlash;

9.2.12 Institutda mehnat sharoiti noqulay, zararli va ifloslanishlar bilan bog'liq kasb va lavozimlar ro'yxatini tuzish va bu ishlarda mehnat qiluvchilarni belgilangan muddatlarda o'rnatilgan normalar bo'yichasovun, gigiyena va boshqa himoya vositalari bilan bepul ta'minlash;

9.2.13 Xodimlarning Sog'lijni saqlash vazirining 2012-yil 10-iyuldag'i 200-son buyrug'i (Adliya vazirligi tomonidan 2012-yil 29-avgustda 2387-son bilan ro'yxatdan o'tkazilgan) bilan tasdiqlangan "Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibi to'g'risida nizom" bilan belgilangan tartibda dastlabki va davriy tibbiy ko'rikdan bepul o'tkazilishini tashkil qilish;

9.2.14. Institut hududini hamisha saranjom-sarishta saqlash, o'tish yo'lklari va joylari o'lchamlarining belgilangan talablarga muvofiq bo'lishi hamda ularning xavfsizligini ta'minlash choralarini ko'rish.

9.3. Ish beruvchi va uning vakillari Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda:

9.3.1. Institutda mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi bo'yicha komissiya tarkibini aniqlaydi va uning o'qitilishini tashkil qiladi;

9.3.2. Xodimlarga mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zarar uchun Institut ma'muriyati moddiy jihatdan javobgar ekanligini qayd etadi;

9.3.3. XMTning mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga ko'maklashish asoslari to'g'risidagi 187-son Konvensiyasiga og'ishmay rioya etadi.

9.4. Ish beruvchi jabrlanuvchiga ko'rilgan zarar uchun tovon to'lashdan tashqari, amaldagi qonunlarga muvofiq zarar to'lovlarini olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga quyidagi to'lovlarini amalga oshirishni o'z zimmasiga oladi:

9.4.1. Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldag'i 60-son qarori bilan tasdiqlangan "Xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to'lash qoidalari"da to'lanishi ko'zda tutilgan miqdoridan kam bo'lmagan miqdorda bir martalik nafaqa to'lash;

9.4.2. Mehnat vazifasini bajarayotib yoki alohida bo'linma manfaatlari ko'zlangan ishni amalga oshirayotganda halok bo'lgan boquvchisini yo'qotgan va buning uchun tovon puli olish huquqiga ega bo'lgan fuqarolarga marhumning o'rtacha yillik ish haqining o'n baravaridan kam bo'lmagan miqdorda boquvchisi vafot etganligi munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqa to'lash, shuningdek dafn etish xarajatlarini qoplash;

9.4.3 Xodim ishlab chiqarishga bog'liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo'qotganda Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 28-fevraldag'i "Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik

bo'yicha nafaqalar to'lash chegarasini takomillashtirish to'g'risida"gi 71-son qarori bilan belgilangan miqdorlarda vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa to'laydi;

9.4.5 Tibbiy ijtimoiy ekspertiza komissiyasi (TIEK) xulosasiga muvofiq jabrlanuvchi ilgarigi ishini bajarishga qodir bo'lmasa jabrlanuvchining roziligi bilan uni boshqa yangi kasbga o'qitish.

9.5. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini Kasaba uyushmasi qo'mitasini amalga oshiradi.

9.6. Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlarning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi, shuningdek kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi hamda hisobga olinishini ta'minlaydi.

Fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha ishlar bajaruvchi (xizmatlar ko'rsatuvchi) shaxslarga nisbatan ham ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar hamda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi, kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi va hisobga olinishini ta'minlaydi.

9.7. Kasaba uyushmasi qo'mitasining mehnatni muhofaza qilishni ta'minlash borasidagi huquqlari.

Kasaba uyushmasi mehnatni muhofaza qilish sohasida vakillikni, shuningdek xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

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

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

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

- xodimlarning hayoti va sog'lig'iga xavf tug'ilgan hollarda ishlarni to'xtatib turish, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishlarini bartaraf etish to'g'risida Ish beruvchiga takliflar kiritish;

- mehnatni muhofaza qilish holatini o'rganish, Ish beruvchining jamoa shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;

- ishlab chiqarish obyektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirop etish, tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi majlislarida ishtirop etish;

- mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihamalarini ishlab chiqishda ishtirop etish;

- mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlarini yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risidagi talablar bilan tegishli organlarga murojaat qilish;

- mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda mayib bo‘lishi yoki sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararning o‘rni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog‘lig‘i va mehnati muhofaza qilinishiga bo‘lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etish;

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

## X. MEHNAT INTIZOMI VA RAG‘BATLANTIRISH

10.1. Ish beruvchi va uning vakillari quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmasiga oladi:

10.1.1. Mehnat shartnomasi, lavozim yo‘riqnomasi, Institut Ustavi va ichki mehnat tartibi qoidalariga muvofiq xodimlarning mehnat majburiyatlarini bajarishlari ustidan nazorat olib borish;

10.1.2. Xodimlarni mehnat qonunchiligiga dahldor va ichki intizomni belgilovchi hujjatlar bilan Mehnat kodeksida belgilangan muddatlarda yozma ravishda tanishtirish. Bunda ushbu hujjatlar bilan tanishtirilmagan xodimga nisbatan tegishli qoidalarning buzilishi vaji bilan intizomiy jazo choralar qo‘llanilishi mumkin emas.

10.2. Xodimlar ishdagi muvaffaqiyatlari uchun quyidagilar bilan rag‘batlantirilishi mumkin:

- hukumat va idoraviy mukofotlar;
- fahriy yorliqlar yoki diplomlar;
- pul mukofotlari;
- minnatdorlik yoki tashakkurnomalar;
- qimmatli sovg‘alar;
- sihatgoh va dam olish uylariga bepul yo‘llanmalar;

10.3. Xodim yubiley yoshiga (50 yosh va undan so‘ng har besh yilda) to‘lganida MHTEKM 2 baravari miqdorida moddiy rag‘batlantiriladi.

10.4. Xodim tarmoqdagi ish stoji 20, 25, 30 va undan ortiq yilga yetgan sanalarda MHTEKM 2 baravari miqdorida moddiy rag‘batlantiriladi.

10.5. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda xodimlarni boshqa turdagи rag‘batlantirish turlarini amalga oshirishi mumkin.

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

Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralar, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar, shu jumladan bayramlar uchun mukofotlar qo‘llanilmaydi.

10.7. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi xodimlar tomonidan ichki mehnat tartibi qoidalari, mehnat intizomiga rioya etilishiga, mehnat vazifalari o‘z vaqtida va

sifatli bajarilishiga ko‘maklashib boradi.

## XI. IJTIMOIY IMTIYOZLAR

11.1. Taraflar O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan har yili qabul qilinadigan ijtimoiy yo‘nalishdagi davlat dasturlarini amalga oshirish uchun ishlab chiqilgan chora-tadbirlarning to‘liq va o‘z vaqtida bajarilishini o‘z zimmasiga oladi.

11.2. Ish beruvchi quyida ko‘rsatigan maqsadlarga Institut moliyaviy imkoniyatidan kelib chiqib, moddiy yordam berishni yoki tegishli harajatlarni amalga oshirishni/qoplashni o‘z zimmasiga oladi:

11.2.1. Xodimlar (va ularning farzandlari) birinchi marta rasmiy nikohdan o‘tayotganda MHTEKM **5** barobari miqdorida;

11.2.2 Xodim (yoki uning yaqin qarindoshi) og‘ir va uzoq muddatli (kamida bir oy uzlusiz) kasalikka chalinganda MHTEKM **3-5** barobari miqdorida, statsionar holda davolanganda esa (moddiy yordam ko‘rsatish o‘ta zarurligini tasdiqlovchi ma’lumotnomalar, xulosalar va boshqa hujjatlar mavjud bo‘lganda) davolanish qiymatining 100 foizgacha bo‘lgan miqdorda Ijtimoiy himoya komissiyasi xulosasiga ko‘ra;

11.2.3. Xodimning oila a‘zosi, ya’ni umr yo‘ldoshi, farzandi, ota-onasi vafot etgan taqdirda MHTEKM **5** barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

11.2.4 Yiliga kamida bir marta qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini sotib olish uchun MHTEKM **1** barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

11.2.5 Pensiya yoshidagi xodimning tashabbusiga ko‘ra pensiyaga chiqishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda bir oylik o‘rtacha ish haqi lekin MHTEKM **5** baravaridan kam bo‘lmagan miqdorida;

11.2.6 Xodim mehnat majburiyatlarini bajarish bilan bog‘liq bo‘lmagan sababga ko‘ra vafot etganda, uning oila az’olari yoki yaqinlarining arizasiga ko‘ra MHTEKM **3** barobaridan kam bo‘lmagan miqdorda;

11.2.7 Tashkilotda kamida 5 yil ishlagan xodimlarning tishlarini protezlash va davolashda MHTEKM **5** baravari miqdorigacha (tishlarni protezlash yoki davolash zarurligini tasdiqlovchi hujjatlar taqdim etilganda Ijtimoiy himoya komissiyasi xulosasiga ko‘ra;

11.2.8. Tashkilotda kamida 3 yil ishlagan xodimlarning shaxsiy uy-joy, xonadonlarini ta’mirlashda MHTEKM **10** baravari miqdorigacha Ijtimoiy himoya komissiyasi xulosasiga ko‘ra;

11.2.9. Mehnat jamoasi foydalanishi uchun turli sport jihozlari, basseyn abonentmlarini sotib olish, sport tadbirlari uchun to‘lovlarini amalga oshirish;

11.2.10. Sohada kamida 5 yil ishlagan, shuningdek Institutda uzlusiz ravishda kamida 2 yil ishlagan, yashash sharoitlarini yaxshilashga muhtoj bo‘lgan, yuqori ishlab chiqarish ko‘rsatkichlariga ega xodimlarga, ayniqsa yosh oilalarga uy-joy sotib olish uchun uy-joy narxini qisman to‘lash sharti bilan mablag‘ ajratish, uy-joy qurilishi uchun moddiy yordam berish, 3 yilgacha muddatda qaytarib bera oladigan miqdorda ssuda berish (Institutdan ishdan bo‘shagan taqdirda ssudani to‘liq qoplash sharti bilan), shuningdek xodimlarga

yashash va uy-joy sharoitlarini yaxshilash uchun bankdan kredit olishlarida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda bankka kafolat berish masalalarini ko'rib chiqish;

11.2.11. Ijtimoiy himoya komissiyasi taklifiga ko'ra, tashkilotda ishlab ketgan yolg'iz pensionerlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, mehnat faxriylari va boshqa asoslarga ko'ra shaxslarni sovg'alar va pul mukofotlari bilan qo'llab-quvvatlash.

11.3. Tabiiy ofat va boshqa favqulodda holatlar (zilzila, suv toshqini, yong'in va shu kabilar)dan zarar ko'rgan xodimlarga Institutda tuzilgan komissiya xulosasiga muvofiq miqdorda **bir martalik** moddiy yordam ko'rsatiladi.

11.4. Har yili kamida ikki marta quyidagi xodimlarga sog'lomlashtirish uchun MHTEKM **2** barobaridan kam bo'limgan miqdorda moddiy yordam ko'rsatiladi:

- I va II guruh nogironlariga;
- kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarga.

Bunda, har bir oila a'zosiga to'g'ri kelgan oilaning jami oylik daromadi MHTEKM 50 (ellik) foizidan kam bo'lgan oila kam ta'minlangan oila, 16 yoshdan oshmagan to'rt va undan ortiq farzandi bo'lgan oila ko'p bolali oila hisoblanadi.

11.5. Xodimning 16 yoshgacha nogironligi bor farzandi uchun dam olish uylariga, sihatgohlarga, profilaktoriylarga yo'llanmalarning qiymati (to'liq yoki qisman) to'lab beriladi.

Xodimning 14 yoshgacha bo'lgan farzandlari uchun bolalar sog'lomlashtirish oromgohlari yo'llanmalari qiymatining 50 foizi Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda (ishlayotgan ota-onaning biriga) Institut Kasaba uyushmasi hisobidan to'lanadi.

11.6. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda Soliq kodeksining 378-moddasida jismoniy shaxlarga berilgan imtiyozlardan foydalangan holda xodimning arizasiga muvofiq (tegishli hujjatlarni taqdim etish sharti bilan) qo'shimcha moddiy yordam to'lovlarini amalga oshirishi mumkin.

11.7. Ish beruvchi yuqumli kasalliliklar tufayli joriy qilingan karantin choralarini davrida quyidagilarni o'z zimmasiga oladi:

11.7.1. Xodimlarni yuqumli kasalliliklarga chalinishga qarshi ehtiyyot choralarini haqida ogohlantiruvchi ma'lumotlar bilan ta'minlaydi;

11.7.2. Institut mablag'lari hisobidan xodimlarni ish joylarida antesiptik va zarur sanitariya-gigiyena vositalari, niqoblar bilan ta'minlash, kasallikka chalinganlikni erta aniqlash uchun test tahlillarini topshirishni tashkil etish, yuqumli kasalliliklarga qarshi vaksina bilan emlash, shuningdek ish joylari va yordamchi xonalarni, transport vositalarini dezinfeksiya qilish ishlarini amalga oshirish.

## **XII. MADANIY-MA'RIFIY, JISMONIY TARBIYA VA SPORT-SOG'LOMLASHTIRISH ISHLARI**

12.1. Ish beruvchi va uning vakillari xodimlarning ma'naviy ehtiyojlarini

qondirish, xodimlar va ularning oila a'zolarini sog'lomlashtirish, jamoalarda jismoniy tarbiya-sport ishlarini rivojlantirish uchun shart-sharoitlarni yaratish sohasida quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

12.1.1. "Ma'naviyat va ma'rifat" burchagini jihozlash va uni zarur stendlar, badiiy adabiyot, shuningdek, plakatlar va texnika vositalari bilan ta'minlash;

12.1.2. Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda taniqli fan, adabiyot va san'at arboblari, mehnat fahriylarini jalb qilgan holda, xodimlar, ayniqsa yoshlar o'rtasida davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari, keng ko'lamdag'i islohotlar mohiyati, umuminsoniy va milliy qadriyatlar, ilmiy hamjamiyat qadriyatlari, ilmiy faoliyat odobini tushuntirish maqsadida har chorakda "ma'naviyat soatlari"ni o'tkazib borish, uchrashuvlar va davra suhbatlarini tashkil etish;

12.1.3. Xodimlarning bo'sh vaqtini sermazmun o'tkazish maqsadida xodimlarning kamida 10 foizini oila a'zolari bilan birgalikda har yili respublikaning tarixiy yodgorliklar mavjud bo'lgan qadimiylar shaharlariga va boshqa turistik obyektlarga sayohatlar uyuştirish va dam olishga yuborish (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-fevral PQ-3514-son qarori 6-band);

12.1.4. Har yili Institut yoki Kasaba uyushmasi qo'mitasi mablag'lari hisobidan sovg'alar bilan ta'minlagan holda xodimlarning (ishlaydigan ota-onanining biriga) 1 yoshga to'lgan va 14 yoshgacha bo'lgan bolalari uchun yangi yil tomoshalariga borishni tashkil qilish;

12.1.5. Mehnat jamoalari o'rtasida sport turlari bo'yicha musobaqalar o'tkazish, xodimlarning tuman, shahar, viloyat va respublika musobaqalarida ishtiroy etishi uchun sharoit yaratish;

12.1.6. Jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanish uchun yetarli sharoit yaratish (maxsus sport xonalarini ajratish) hamda ish kuni davomida ishlab chiqarish gimnastikasi mashqlarini joriy etish;

12.1.7. Texnologiya, ishlab chiqarish va ish sharoitlaridan kelib chiqib, xodimlarga ishlab chiqarish gimnastikasi mashqlarini bajarish uchun ish vaqtiga kiritiladigan "sport daqiqalari" tanaffuslarini belgilash;

12.1.8. O'zbekiston Respublikasi hududidagi sanatoriylarida muassasalarida nogironligi bor shaxslar, yolg'iz qariya, mehnat fahriylari, kam ta'minlangan oila a'zolarining dam olishlari va davolanishlarini Ijtimoiy himoya komissiyasi xulosasiga ko'ra Ish beruvchi yoki Kasaba uyushmasi qo'mitasi mablag'i hisobidan tashkil etish.

12.2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 30-oktabrdagi "Sog'lom turmush tarzini keng tatbiq etish va ommaviy sportni yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-6099-son Farmoniga asosan hamda "Jismoniy tarbiya va sport to'g'risida"gi Qonunga binoan xodimlar va ularning oila a'zolari o'rtasida sog'lom turmush tarzini targ'ib qilish maqsadida taraflar quyidagilarni o'z zimmasiga oladilar:

sog'lom turmush tarzi va ommaviy sportni rivojlantirish maqsadida mehnat jamoalarida faoliyat yuritayotgan xodimga "sport targ'ibotchisi" qo'shimcha vazifasini yuklash va uning bazaviy lavozim maoshiga 20 foiz miqdorida ustama

belgilashni yo‘lga qo‘yish;

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

xodimlar va ularning oila a’zolarini ommaviy sportga, turli sport seksiyalari, to‘garaklariga jalb etish hamda ular o‘rtasida spartakiadalar va sport turlari (yugurish, stritbol, futbol, badminton, voleybol, basketbol, stol tennisi, suzish va boshqa) bo‘yicha musobaqalar uyuştirish (musobaqalar bayramona ruhda, “shou” ko‘rinishida o‘tkazilishiga, g‘olib va sovrindorlar munosib rag‘batlantirilishiga alohida e’tibor qaratish);

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

Institut balansida bo‘lgan sport inshootlari, stadionlar, va maydonchalarining, bolalar sog‘lomlashtirish oromgohlari, sog‘lomlashtirish muassasalarining faoliyatini Institut mablag‘lari hisobidan yanada rivojlantirish, moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, joriy va kapital ta’mirlash, sport inventarlari va jihozlarni yangilash;

xodimlarning antropometrik ko‘rsatkichlari (semizlik darajasi, vazn indeksi) yaxshilanishiga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish;

mehnat jamoasining sog‘lom turmush tarzini qo‘llab-quvvatlash va jismoniy faolligi darajasini oshirish uchun zarur sharoitlarni yaratish (trenajor zali, “workout” maydonchasi, sport maydonchalari va xonalarini tashkil etish, sport mashg‘ulotlari va musobaqalarino o‘tkazib borish);

xodimlarni sport kiyimlari hamda sport anjomlari bilan ta’mirlash, ularni sport tadbirlariga keng jalb etish;

O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasining “Jismoniy tarbiya va sport-sog‘lomlashtirish boshqarmasi” unitar instituti bilan aloqalarni mustahkamlash;

Institut rasmiy veb-sayti, ijtimoiy tarmoqlardagi kanallari, ommaviy axborot vositalari (televideniye, radio, gazeta) orqali ushbu yo‘nalishda amalga oshirilayotgan ishlarni, shuningdek, sog‘lom turmush tarziga amal qilish ahamiyatini muntazam yoritib borilishini ta’mirlash.

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

13.1. Taraflar mehnat munosabatlari sohasida kamsitmaslik, huquq va imkoniyatlar tengligi, teng ahamiyatli mehnat uchun teng haq to‘lash prinsiplariga qat’iy rioya etishni o‘z zimmalariga oladilar.

13.2. Taraflar ayollarning mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlarini ta’mirlash borasida XMTning quyidagi konvensiyalariga og‘ishmay rioya etadilar:

“Zo‘raki yoki majburiy mehnat to‘g‘risida”gi 29-son Konvensiya;

“Teng ahamiyatlari mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-son Konvensiya;

“Onalikni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi 103-son Konvensiya;

“Majburiy mehnatni tugatish to‘g‘risida”gi 105-son Konvensiya;

“Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to‘g‘risida”gi 111-son Konvensiya.

13.3. Taraflar Mehnat kodeksida ayrim toifadagi xodimlar, xususan, homilador ayollar, muayyan yoshga to‘lмаган, nogironligi bor bola tarbiyalovchi, oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslar uchun ko‘zda tutilgan kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta‘minlash majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar.

13.4. Taraflar XMTning “Teng ahamiyatlari mehnat uchun erkak va ayol mehnatkashlarga teng haq to‘lash to‘g‘risida”gi 100-son Konvensiyasi hamda “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonunida ko‘zda tutilgan quyidagi kafolatlarga rioya etilishini hamda imtiyozlar berilishini ta‘minlash majburiyatini o‘z zimmalariga oladilar:

13.4.1. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta‘minlash majburiyatlarini Institutning vakolatli shaxsi zimmasiga yuklash;

13.4.2. Ishga qabul qilish va xizmat bo‘yicha ko‘tarishda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar yaratish;

13.4.3. Xotin-qizlar va erkaklar mehnatiga haq to‘lashda tenglikni ta‘minlash.

13.5. 12 oydan ortiq tanaffusdan so‘ng yangi ishga kirayotgan yoki mehnat faoliyatini tiklayotgan ayollar uchun, ishga qabul qilingan kundan boshlab haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab homiladorlik va tug‘ish nafaqasini tayinlashning quyidagi tabaqlashtirilgan miqdori belgilanadi (O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 27-dekabrdagi PQ-2699 son qarori):

ishga qabul qilingan kundan boshlab 12 oygacha — homiladorlik va tug‘ish ta‘tilida bo‘lgan vaqt uchun o‘rtacha ish haqining 75 foizi;

ishga qabul qilingan kundan boshlab 12 oydan ortiq muddatda — homiladorlik va tug‘ish ta‘tilida bo‘lgan vaqt uchun o‘rtacha ish haqining 100 foizi miqdorida.

13.6. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ayollar mehnat sharoitlarini yaxshilashga ko‘maklashishni o‘z zimmasiga oladi, ayollar mehnati va sog‘lig‘i muhofazasi bo‘yicha filialning ijtimoiy dasturlari bajarilishida Ish beruvchiga yaqindan yordam beradi.

#### **XIV. YOSHLAR UCHUN QO‘SHIMCHA IMTIYOZ VA KAFOLATLAR**

14.1. Institut faoliyati va rivojlanishida yosh mutaxassislar ishtiroki samarasini yanada oshirish hamda yoshlarni ijtimoiy himoyalash maqsadida taraflar quyidagilarga kelishib oldilar:

- XMTning “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida”gi 138-

son va “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-sen Konvensiyalariga binoan ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshga rioya etish hamda bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash yuzasidan aniq maqsadga yo‘naltirilgan ishlarni olib borish;

- yosh xodimlar, mutaxassislar va izlanuvchilar o‘rtasida kasb mahorati bo‘yicha tanlovlardan o‘tkazish;

- oliy va o‘rta-maxsus, kasb-hunar ta’lim muassasalarini bitiruvchilarini ish bilan ta’minlashga har tomonlama ko‘maklashish;

- yosh oila a’zolari bo‘lgan xodimlarga har taraflama yordam ko‘rsatish;

- yosh xodim va izlanuvchilarning bilim va salohiyatini oshirish maqsadida, ularning zamonaviy bilimlar, xorijiy tillarni mukammal egallashlariga, ulardan kadrlar zaxirasini shakllantirishga ko‘maklashish;

- ishlayotgan yoshlardan faoliyatidagi salbiy holatlarning oldini olish, ish haqi, mehnat sharoitlaridan qanoat hissini uyg‘otish maqsadida yosh xodimlar o‘rtasida madaniy-ma’rifiy, jismoniy tarbiya, sport hamda ma’naviy tadbirlarni amalga oshirish.

14.2. “Yoshlarga oid davlat siyosati to‘g‘risida”gi Qonunga binoan va mazkur Shartnomada maqsadlarida:

a) 30 yoshdan oshmagan xodimlar va izlanuvchilar “yoshlardan” deb hisoblanadi;

b) oliy yoki o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’lim muassasalarini bitirgan, ta’lim muassasasini bitirgandan so‘ng olgan ixtisosligi bo‘yicha 3 yil ichida ishga kirgan va ma’lumoti to‘g‘risidagi hujjatda ko‘rsatilgan ixtisosligi bo‘yicha ishlayotganiga 3 (uch) yildan ko‘p bo‘lmagan 30 yoshdan oshmagan xodimlar “yosh mutaxassis” deb hisoblanadi.

d) er-xotinning ikkisi ham 30 yoshdan oshmagan oila yoxud farzand (bola) tarbiyalab voyaga yetkazayotgan 30 yoshdan oshmagan yolg‘iz otadan yoki onadan iborat bo‘lgan oila, shu jumladan nikohdan ajralgan, beva erkak (beva ayol) “yosh oila” deb hisoblanadi.

14.3. 18 yoshga to‘lmagan shaxslar huquqlari jihatidan mehnat munosabatlarida katta yoshdagi xodimlar bilan tenglashtiriladi, mehnat muhofazasi, ish vaqt, ta’tillar hamda boshqa mehnat sharoitlarida esa qonunchilikda va mazkur Shartnomada belgilangan qo‘srimcha imtiyozlardan foydalanadilar.

14.4. Oliy o‘quv muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta’lim olayotgan xodimlarga, navbatdagi o‘quv sessiyasiga ketishda o‘rtacha ish haqi saqlangan holda, ular uchun qulay bo‘lgan paytda mehnat ta’tili beriladi.

14.5. Xodimlarga, ayniqsa yosh oilalarga uzoq muddat foydalilanligan tovarlarni xarid qilish, ta’lim muassasasida ta’lim olayotgan oila a’zosining kontrakt to‘lovini to‘lash, shuningdek safarbarlik chaqirushi zaxirasida xizmat o‘tashga haq to‘lash uchun ish haqi hisobidan uch yil muddatda qaytarib bera oladigan miqdorda ssuda beriladi (Institutdan ishdan bo‘shagan taqdirda ssudani to‘liq qoplash sharti bilan).

14.6. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi qo‘yidagi majburiyatlarini o‘z zimmasiga oladi:

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

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

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

e) amaliyot o'tash uchun biriktirilgan ta'lif muassasalari o'quvchilarini va yangi ishga qabul qilingan bitiruvchilarni mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqdan o'tkazishga, o'rnatilgan tartibda maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, yakka tartibdagi himoya vositalari, oziq-ovqat va va davolash-profilaktika vositalari bilan ta'minlashga erishish;

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

g) Mehnat kodeksi 161-moddasiga (11-xatboshi) asosan umumiy o'rta maxsus, professional ta'lif tashkilotlarining, shuningdek davlat grantlari bo'yicha ta'lif olgan oliy ta'lif tashkilotlarining tegishli ta'lif tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi ushbu mehnat shartnomasi tuzilgan kundan e'tiboran uch yillik muddat o'tguniga qadar Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganida Ish beruvchi bu haqda mehnat organiga yozma shaklda xabar berishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib borish;

h) yosh xodimlar bilan muloqotlar tashkil etish orqali yosh xodimlarga ish sharoiti, jamoadagi muhit, jamoa ishiga samara keltiradigan g'oya va boshqalar yuzasidan o'z fikrlarini erkin ifoda etish imkoniyatini yaratish va ular asosida Institut rahbariyatiga takliflar kiritish.

## **XV. IJTIMOIY SHERIKLIK. KASABA UYUSHMA QO'MITASI VA KASABA UYUSHMASI FAOLLARINING HUQUQIY KAFOLATLARI**

15.1. Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi o'zaro munosabatlarida ijtimoiy sheriklik, hamkorlik, o'zaro manfaatlarni hurmat qilish tamoyillariga hamda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonun va boshqa qonun hujjaligiga amal qiladilar.

15.2. Ish beruvchi va uning vakillari amaldagi qonun hujjaligiga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro shartnomalar hamda XMTning konvensiyalariga binoan kasaba uyushmasining huquqlariga rioya qiladi, uning faoliyatiga har tomonlama ko'maklashadi.

15.3. Kasaba uyushmasi o'z a'zolarining mehnat huquqlari va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini hamda qonuniy manfaatlarini himoya qilish uchun mushtarak manfaatlar bilan bog'langan fuqarolarning jamoat birlashmasidir.

15.4. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tarkibiga saylangan, mehnat muhofazasi bo‘yicha mas’ullar, mehnat nizolari bo‘yicha komissiya a’zolari va kasaba uyushma ishini jamoatchilik asosida olib borayotgan xodimlarni Ish beruvchining tashabbusi bilan boshqa ishga o‘tkazish, ularga nisbatan intizomiy choralar qo‘llash, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilish Mehnat kodeksi va “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunga muvofiq amalga oshiriladi.

15.5. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi etib saylangan hamda kasaba uyushmasi ishini jamoatchilik asosida yuritayotgan xodimga Institut mablag‘i hisobidan har oyda quyidagi miqdorda qo‘shimcha haq to‘lanadi:

- 50 nafargacha a’zosi bo‘lgan kasaba uyushmasi tashkilotida – lavozim maoshining 10 foizdan kam bo‘lman miqdorda;

- 51 dan 100 nafargacha a’zosi bo‘lgan kasaba uyushmasi tashkilotida – lavozim maoshining 15 foizdan kam bo‘lman miqdorda;

- 101 va undan ortiq a’zosi bo‘lgan kasaba uyushmasi tashkilotida – lavozim maoshining 20 foizdan kam bo‘lman miqdorda.

15.6. Jamoatchilik asosida kasaba uyushmasi ishini yuritayotgan Kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisiga kasaba uyushma vazifalarini bajarish uchun, o‘rtacha ish haqi saqlangan holda, har kuni ikki soatdan yoki haftalik ish vaqtining 30 foizidan kam bo‘lman vaqt beriladi.

15.7. Kasaba uyushmasi tashkiloti organlariga saylangan xodimga Mehnat kodeksida belgilangan kafolatlardan tashqari “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonun 15-moddasi talablariga Ish beruvchi to‘liq rioya etishi shart.

## XVI. MEHNAT NIZOLARI

16.1. Mehnat nizolari va kelishmovchiliklari mehnat nizolari bo‘yicha komissiya tomonidan hal qilinadi.

16.2. Har ikki tarafdan 3 kishidan iborat bo‘lgan, mazkur Shartnoma amal qilish muddati davomida faoliyat ko‘rsatadigan Mehnat nizolari bo‘yicha komissiya tuziladi.

16.3. Ish beruvchi vakillaridan komissiya a’zolari tarkibi Ish beruvchining buyrug‘i bilan, Kasaba uyushmasi qo‘mitasi vakillaridan komissiya a’zolari tarkibi esa Kasaba uyushmasi qo‘mitasining qarori bilan tasdiqlanadi.

16.4. Mehnat nizolari bo‘yicha komissiya o‘z faoliyatini qonun hujjatlari va O‘zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi tavsiyalariga asosan ishlab chiqilgan nizomga (2-ilova) muvofiq olib boradi.

16.5. Jamoalarga doir mehnat nizolari qonun hujjatlarida belgilangan tartibda hal etiladi.

## XVII. SHARTNOMANING BAJARILISHI USTIDAN NAZORAT

17.1. Mazkur Shartnoma, shuningdek, Ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa lokal normativ hujjatlarning bajarilishi ustidan nazorat Institutda tuzilgan ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya tomonidan Mehnat kodeksida (55-modda)

belgilangan vakolatlar asosida amalga oshiriladi.

17.2. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik organlari tizimining boshlang‘ich darajasida Institutda ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish maqsadida xodimlar va Ish beruvchining teng sonli vakillaridan iborat tarkibda, doimiy faoliyat ko‘rsatuvchi, vakolatlari mazkur Shartnomaning amal qilish muddati davomida amal qiluvchi ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiya tuziladi. Taraflarning har biridan vakillar soni Ish beruvchining Kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishuviga ko‘ra belgilanadi. Ish beruvchi vakillaridan komissiya a’zolari tarkibi Ish beruvchining buyrug‘i bilan, Kasaba uyushmasi qo‘mitasi vakillaridan komissiya a’zolari tarkibi esa Kasaba uyushmasi qo‘mitasining qarori bilan tasdiqlanadi.

17.3. Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyaning navbatdagi yil uchun ish rejasи komissiyaning joriy yil to‘rtinchi choragidagi oxirgi majlisida tasdiqlanadi (Mehnat kodeksining 56-moddasi). Ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyalarning majlislari ish rejasiga muvofiq, biroq kalendor yil davomida kamida ikki marta o‘tkaziladi (Mehnat kodeksining 58-moddasi).

17.4. Taraflar quyidagi majburiyatlarni o‘z zimmalariga oladilar:

17.4.1. O‘z funksiya va vakolatlarini amalga oshirishda ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyaga ko‘maklashish;

17.4.2. Yiliga kamida ikki marta, yarim yillik va yil natijalari bo‘yicha Shartnoma bajarilishining tekshiruvini o‘tkazish hamda tekshiruv natijalarini mehnat jamoasining yig‘ilishlari (konferensiyalari)da, uning umumiy bajarilishini qo‘shma majlislarda (videokonferensiya tarzida yoki internet tarmog‘i orqali) ko‘rib chiqish.

17.5. Taraflar shuni e’tirof etadilarki, ularning mazkur Shartnomada aks ettirilgan manfaatlari ular tomonidan Shartnomaning barcha shartlari va majburiyatlari so‘zsiz bajarilgan taqdirdagina ro‘yobga chiqishi mumkin.

17.6. Shartnoma imzolangandan so‘ng, taraflar uning bajarilishi bo‘yicha tadbirlar rejasи, mas’ullar va muddatlarni belgilab oladilar.

17.7. Taraflar Institutda tuzilgan ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha komissiyasi yig‘ilishida Shartnoma bajarilishini ta’minlamayotgan mas’ullar hisobotini eshitish masalasini qo‘yish huquqiga ega.

17.8. Shartnoma imzolangan kundan bir oy muddatda Institut rasmiy veb-saytida joylashtiriladi, shuningdek xodimlar Shartnoma matni va ilovalari bilan Institutning xodimlar bilan ishlash bo‘limida, Bosh yuriskonsultida hamda Kasaba uyushmasi qo‘mitasida tanishishlari mumkin.

## **XVIII. SHARTNOMANI BUZGANLIK VA BAJARMAGANLIK UCHUN JAVOBGARLIK**

18.1. Shartnoma bo‘yicha majburiyatlarni buzganlikda yoki bajarmaganlikda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

18.2. Ish beruvchi ushbu Shartnoma shartlarini buzuvchi qaror qabul qilgan taqdirda, Kasaba uyushmasi qo‘mitasi ushbu qoidabuzarliklarni bartaraf etish

to‘g‘risida taqdimnoma kiritishga haqli, bu taqdimnoma bir haftalik muddatda ko‘rib chiqiladi. Ish beruvchi Kasaba uyushmasi qo‘mitasining ushbu talablarini qanoatlantirishni rad qilgan yoki belgilangan muddatda kelishuvga erishmagan taqdirda, kelishmovchiliklar qonunchilikka muvofiq ko‘rib chiqiladi (“Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi 2019-yil 6-dekabrdagi O‘RQ-588-son Qonun, 46-modda).

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

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

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

19.2. Ish beruvchi Mehnat kodeksining 320-moddasida nazarda tutilgan hollarga qo‘shimcha ravishda yana quyidagi hollarda xodimga to‘liq olinmagan ish haqini qoplashi shart:

a) kafolatli to‘lovlar va qo‘shimcha to‘lovlar, kompensatsiya tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar va ustama to‘lovlar, rag‘batlantirish tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar va ustama to‘lovlar hamda mukofotlardan qonunga xilof ravishda to‘liq yoki qisman mahrum qilish;

b) faoliyatning eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI)ni noqonuniy ravishda kamaytirish.

19.3. Bevosita pul yoki tovar boyliklari bilan muomala qiluvchi xodim maxsus yozma shartnomasi asosida unga ishonib topshirilgan moddiy qimmatliklarning saqlanishi uchun to‘liq moddiy javobgar hisoblanadi.

## **XX. AYRIM TOIFADAGI XODIMLAR MEHNATINI TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI**

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

20.2. O‘rindoshlik asosida ishlovchilarining ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha haqlar, ustamalar, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar mazkur ishda asosiy ishda band bo‘lgan xodimlar uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

20.3. Xodim masofadan turib ishslash rejimi asosida ishga qabul qilinishi yoki odatdagisi ish rejimidan masofadan turib ishslash rejimiga o‘tkazilishi mumkin (Mehnat kodeksi, 452-modda). Bunda mehnat vazifasini bajarish bilan bog‘liq masalalar bo‘yicha Ish beruvchi bilan xodim o‘rtasida hamkorlikni amalgalash uchun axborot-telekommunikatsiya tarmoqlaridan, shu jumladan internet tarmog‘idan foydalanish shart bo‘ladi.

20.4. Tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlar, ishlab chiqarishdagi avariylar, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, shuningdek yong‘inlar, toshqinlar, zilzilalar, epidemiyalar yoki epizootiyalar ro‘y bergen taqdirda hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda Ish beruvchining tashabbusi bilan **xodimning roziligesiz** uning vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tishiga yoki o‘tkazilishiga yo‘l qo‘yiladi (Mehnat kodeksi, 454-modda).

Bunda, Ish beruvchida tegishli texnik va tashkiliy imkoniyatlar mavjud bo‘lganda Mehnat kodeksining 458-moddasida keltirilganlarga qo‘srimcha ravishda vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tish yoki o‘tkazish uchun ustuvor huquq beriladigan xodimlarning toifalari quyidagilardan iborat:

- a) yuqori malakali va oliy darajali professional xodimlar;
- b) masofadan turib ishlash uchun o‘z texnik va tashkiliy imkoniyatlariga ega bo‘lgan xodimlar.

20.5. Agar statsionar ish joyida xodim bajarayotgan ishning o‘ziga xos xususiyati uni Mehnat kodeksining 454-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo‘yicha vaqtincha masofadan turib ishlashga o‘tishini yoki o‘tkazilishini amalga oshirish imkonini bermasa va unga to‘liq bo‘lmagan ish vaqtini o‘rnatish imkon bo‘lmasa, mazkur xodim o‘z mehnat vazifalarini bajarmayotgan vaqt Ish beruvchiga va xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra bekor turib qolish hisoblanadi hamda bu vaqt uchun tarif stavkasi (maosh) miqdorida haq to‘lanadi (Mehnat kodeksi, 266, 281, 454-moddalar).

20.6. Masofadan turib ishlash to‘g‘risidagi mehnat shartnomasi bo‘yicha o‘z majburiyatlarini bajarishi uchun masofadan turib ishlovchi xodimlarni zarur uskunalar, dasturiy-texnik vositalar, axborotni himoya qilish vositalari va boshqa vositalar bilan ta’minalash tartibi hamda muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar haqidagi hisobotlarni topshirish tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlovchi xodimlar tomonidan ularga tegishli bo‘lgan yoki ijaraga olingan uskunalar, tashkiliy texnika, dasturiy-texnik vositalar, aloqa vositalari, axborotni himoya qilish vositalaridan hamda boshqa vositalardan foydalanganlik uchun kompensatsiyaning miqdori, uni to‘lash tartibi va muddatlari, masofadan turib ishlash bilan bog‘liq boshqa xarajatlarning o‘rnini qoplash tartibi mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvida belgilanadi (Mehnat kodeksi, 459-modda).

## XXI. YAKUNIY QOIDA

Ushbu Shartnoma o‘zbek tilida tuzilgan. Shartnoma qoidalarini talqin qilishda kelishmovchiliklar yuzaga kelganda, o‘zbek tilidagi matn asos uchun qabul qilinadi.

**Shartnomaga 1-ilova.**  
**Institut xodimlarining vazifasiga (lavozimiga) mos ravishda yillik**  
**qo'shimcha mehnat ta'tillari miqdori**

T.r.	Lavozim	Asosiy eng kam ta'til (kalendor kuni)	Qo'shimcha ta'til (kalendor kuni)
<b>1</b>	Direktor, Direktor o'rinosarlari, Direktoring ilm-fan bo'yicha maslahatchisi	21	8
<b>2</b>	Ilmiy kotib, Matbuot kotibi	21	8
<b>3</b>	Bosh buxgalter, Bosh iqtisodchi, Bosh yuriskonsult, bo'linma boshliqlari	21	7
<b>4</b>	Bosh mutaxassis, Katta ilmiy xodim	21	6
<b>5</b>	Yetakchi mutaxassis, Kichik ilmiy xodim	21	5
<b>6</b>	Mutaxassis	21	4
<b>7</b>	Ishchi xodimlar (elektromontyor, chilangarsantexnik, hovli supuruvchi, xaydovchi, bog'bon, farrosh va h.k.)	21	6

**Shartnomaga 2-ilova.**  
**Raqamli texnologiyalar va sun'iy intellektni rivojlantirish ilmiy-tadqiqot instituti Mehnat nizolari komissiyasi to‘g‘risida nizom**

Mazkur nizom O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va Raqamli texnologiyalar va sun’iy intellektni rivojlantirish ilmiy-tadqiqot institutining (keyingi o‘rinlarda – Institut) jamoa shartnomasiga asosan ishlab chiqilgan bo‘lib, Institutda mehnat nizolari komissiyasini (keyingi o‘rinlarda – Komssiya) tuzish, uning vakolati, ish yuritish tartibini belgilaydi.

1. Komissiya Ish beruvchi bilan xodim o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo‘llanilishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni ko‘rib chiqadi, bevosita sud tomonidan ko‘riladigan nizolar bundan mustasno (Mehnat kodeksi, 547-modda).

2. Komissiya Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan tenglik asosida tuziladi. Komissiyaga Kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan ajratilgan a’zolar qo‘mitaning qarori bilan, Ish beruvchining vakillari esa, uning buyrug‘i bilan tasdiqlanadi.

3. Komissiya son jihatdan tarkibi 6 nafardan (har ikki tarafdan 3 nafardan) iborat bo‘ladi.

4. Komissiyaning har bir majlisida taraflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanadi. Ularga navbatdagagi majlisga tayyorgarlik ko‘rish va chaqirish vazifasi yuklatiladi. Komissiyaning har bir majlisida raislik vazifasini Ish beruvchining va Kasaba uyushmasi qo‘mitasining vakillari navbatma-navbat bajaradilar. Bunda bir majlisning o‘zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

5. Xodim kelishmovchilikni Ish beruvchi bilan muzokarada hal eta olmagan bo‘lsa, nizo bo‘yicha Komissiyaga ariza berishi mumkin.

6. Komissiyaga beriladigan arizalar Komissiya kotibi tomonidan qabul qilinadi.

7. Komissiyaga murojaat etish muddatlari quyidagicha:

- xodimni ishga tiklash bo‘yicha - u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan (buyruq bilan tanishtirilgan) kundan boshlab **1 oy**;

- xodim tomonidan Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to‘lash haqidagi nizolar bo‘yicha - zarar yetkazilganligi Ish beruvchiga ma’lum bo‘lgan kundan boshlab **1 yil**;

- boshqa mehnat nizolari bo‘yicha - xodim o‘z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo‘lgan kundan boshlab **3 oy**.

8. Belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborilgan taqdirda Komissiya tomonidan muddat qayta tiklanishi mumkin.

9. Xodimning arizasi kelib tushgan kuni Komissiya kotibi tomonidan arizalarni ro‘yxatga olish daftarida ro‘yxatga olinadi va bir kundan kechikmasdan Komissiya raisiga bu haqda xabar beriladi.

10. Komissiya mehnat nizosini ariza berilgan kundan e’tiboran **10 kun**

muddat ichida ko'rib chiqishi shart.

11. Nizo xodim yoki uning vakili ishtirokida ko'riladi. Xodim yoki uning vakili ishtirokisiz nizoni ko'rib chiqishga uning yozma arizasi bo'lган taqdirdagina yo'l qo'yiladi.

12. Majlis o'tkaziladigan kun, vaqt va joyi haqida xodimga kamida **1 kun** oldin yozma ravishda xabar qilinadi. Xodim yoxud uning vakili mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning majlisida hozir bo'lмаган taqdirda, mehnat nizosini ko'rib chiqish keyinga qoldiriladi. Xodim yoki uning vakili uzrli sabablarsiz ikkinchi marta majlisda hozir bo'lмаган taqdirda, komissiya masalani ko'rib chiqishdan olib tashlash to'g'risida qaror chiqarishi mumkin, bu esa xodimni ushbu Kodeksda belgilangan muddat doirasida mehnat nizosini ko'rib chiqish haqida takroran ariza berish huquqidan mahrum etmaydi. Komissiyaning arizani ko'rib chiqishdan olib tashlash to'g'risidagi qarori arizani ko'rib chiqishdan olib tashlash sababi albatta ko'rsatilgan holda xodimga yozma shaklda yetkaziladi.

13. Komissiya majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, Ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

14. Majlisda Komissiyaning Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillaridan iborat teng miqdordagi a'zolari ishtirok etishlari kerak. Yig'ilish kamida **6 nafar** a'zo ishtirok etganida vakolatlari hisoblanadi.

15. Komissiyaning qarori Ish beruvchi va Kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillari o'rtasidagi kelishuvga binoan (ovozi berish yo'li bilan) qabul qilinadi. Ishtirokchilarining kamida yarmidan ko'pi ma'qullasa qaror qabul qilingan hisoblanadi.

16. Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlangan hamda mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak.

Pul undirish talablariga oid qarorda tegishli summa aniq ko'rsatilishi lozim.

17. Komissiyaning majlisida bayonnomada yuritiladi. Bayonnomada majlis o'tkazilgan joy, sanasi, ishtirok etgan komissiya a'zolari tarkibi, ishtirokchilarining familiyasi va ismi, nizo mazmuni, ishtirokchilarining ma'rzasasi, ovozi berish natijasi, qabul qilingan qarorning qisqacha mazmuni aks ettiriladi.

18. Qaror majlis raisi va kotibi tomonidan imzolanadi. U majburiy kuchga ega bo'lib, biron-bir tarzda tasdiqlanmaydi.

19. Komissiya qarorining nusxasi qaror qabul qilingan kundan e'tiboran **3 kun** ichida xodimga, Ish beruvchiga va Kasaba uyushmasi qo'mitasiga topshiriladi. Qaror nusxasini olganlik (topshirilganlik) haqida jurnalga qayd etiladi.

20. Komissiya **10 kun** muddat ichida mehnat nizosini ko'rib chiqmasa yoki hal etmasa, manfaatdor xodim ushbu nizoni ko'rishni tuman sudiga o'tkazishga haqlidir.

21. Komissiyaning qarori ustidan manfaatdor xodim yoki Ish beruvchi Komissiya qarorining nusxasi topshirilgan kundan e'tiboran **10 kun** muddat ichida tuman sudiga shikoyat qilishi mumkin.

22. Komissiyaning qarori ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan **10 kun** muddat o‘tgandan keyin (tomonlar sudga shikoyat qilmasa) **3 kun** ichida Ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

23. Ish beruvchi belgilangan muddat ichida Komissiya qarorini bajarmasa, Komissiya tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo‘lgan guvohnoma beriladi. Agar xodim yoki Ish beruvchi belgilangan muddat ichida sudga mehnat nizosini hal etish to‘g‘risidagi ariza bilan murojaat etsa, guvohnoma berilmaydi.

24. Komissiya bergen va olinganidan keyin ko‘pi bilan **3 oy** ichida taqdim etilgan guvohnoma asosida davlat ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

25. Xodim belgilangan **3 oylik** muddatni uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborgan taqdirda, guvohnomani bergen Komissiya o‘tkazib yuborilgan muddatni qayta tiklashi mumkin.

26. Mazkur nizomda tartibga solinmagan masalalar Mehnat kodeksi (34-bob) va boshqa amaldagi qonunchilik hujjatlari bilan tartibga solinadi. Mazkur nizomda belgilangan qoida Mehnat kodeksi va boshqa amaldagi qonunchilik hujjatlariga zid bo‘lgan taqdirda amal qilmaydi.