

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МАКТАБГАЧА ВА МАКТАБ ТАЪЛИМИ
ВАЗИРЛИГИ



Ўзбекистон Республикаси
Адлия вазирлиги



МАКТАБГАЧА
ВА МАКТАБ
ТА'ЛИМИ ВАЗИРЛИГИ

Ўзбекистон Республикаси
Мақтабгача ва мақтаб таълими
вазирлиги

ПЕДАГОГ ХОДИМЛАР БИЛАН МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ОЛИБ
БОРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ БЎЙИЧА

УСЛУБИЙ ҚЎЛЛАНМА

ТОШКЕНТ - 2024

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МАКТАБГАЧА ВА МАКТАБ ТАЪЛИМИ
ВАЗИРЛИГИ

**ПЕДАГОГ ХОДИМЛАР БИЛАН МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ОЛИБ
БОРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ БЎЙИЧА**

УСЛУБИЙ ҚЎЛЛАНМА

ТОШКЕНТ - 2024

Педагог ходимлар билан меҳнат муносабатларини олиб боришнинг ўзига хос хусусиятлари бўйича услубий қўлланма. Т.: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, 2024. 17 бет.

Мазкур услубий қўлланма умумий ўрта таълим муассасалари раҳбар ва педагог ходимларининг меҳнат фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш умумий ўрта таълим муассасаларининг раҳбарлари ва педагогларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва давлат бошқаруви органлари ходимлари учун ҳуқуқни қўллаш амалиётини тўғри ва бир хилда ташкил этиш ҳамда амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан Ўзбекистон Республикаси Мактабгача ва мактаб таълими вазирлиги билан биргаликда ишлаб чиқилган. **Мазкур услубий қўлланма тавсиявий хусусиятга эга.**

МУНДАРИЖА

1.	КИРИШ	-	5
2.	УМУМИЙ ҚОИДАЛАР	-	6
3.	УМУМИЙ ЎРТА ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ РАҲБАР ВА ПЕДАГОГ ХОДИМЛАРИ БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА УНИ БЕКОР ҚИЛИШ	-	6-14
4.	МАКТАБ ДИРЕКТОРИ ВА ПЕДАГОГ ХОДИМЛАРИНИ ЎРИНДОШЛИК АСОСИДА ИШЛАШИ БИЛАН БОҒЛИҚ МУНОСАБАТЛАР	-	15-16
5.	ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР	-	16
6.	Фойдаланилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар	-	17
7.	ИЛОВАЛАР	-	18-21

КИРИШ

Бугунги кунда ўқитувчи ва мактаб директорлари билан меҳнат муносабатларида кўплаб ҳуқуқни нотўғри қўллаш ва амалдаги қонунчилик ҳужжатлари талабларига риоя этилмаётганлиги ҳолатлари кузатилмоқда.

Шунга асосан, Адлия вазирлиги томонидан Мактабгача ва мактаб таълими вазирлиги билан ҳамкорликда умумтаълим муассасаси ходимлари билан меҳнат муносабатларини олиб боришда ҳуқуқни қўллаш амалиётини аниқ ва бир ҳилда қўллаш, педагог ва бошқа ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатларига риоя этилишини таъминлаш мақсадида ишлаб чиқилди.

Услубий қўлланмада умумий ўрта таълим муассасалари раҳбар ва педагог ходимлари билан меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва уни бекор қилиш, мактаб директори ва педагог ходимларни ўриндошлик асосида ишлаши билан боғлиқ муносабатлар ва иш ҳужжатларидан наъмуналар келтириб ўтилган.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур Қўлланма мактаб директори ва педагог ходимларининг меҳнат фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш юзасидан ҳуқуқни қўллаш амалиётини бир хиллаштиришга хизмат қилади.

2. Қўлланма умумий ўрта таълим муассасаларининг раҳбарлари ва педагогларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва давлат бошқаруви органлари ходимлари учун хизматда фойдаланиш учун методик қўлланма вазифасини ўтайди.

3. Мазкур қўлланмада қуйидаги асосий тушунчалардан фойдаланилади:

умумтаълим муассасаси (мактаб) — умумий ўрта таълим ўқув дастурларини, зарур билим, малака ҳамда кўникмаларни ўзлаштиришга қаратилган давлат муассасаси шаклидаги юридик шахс;

педагог ходим – тегишли маълумоти (бакалаврият, магистратурани тамомлаган шахслар ва дипломли мутахассислар ёки педагогик олий маълумотга эга бўлмаган шахсларга мўлжалланган қайта тайёрлаш курсларидан ўтган), касбий тайёргарлиги бўлган ва маънавий-ахлоқий фазилатларга эга бўлган ҳамда мактаб таълими ташкилотларида таълим-тарбия фаолиятини амалга оширувчи ўқитувчи ва тарбиячилар шахс;

ўриндошлик асосида ишлаш – ходимнинг ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариши.

II. Умумий ўрта таълим муассасалари раҳбар ва педагог ходимлари билан меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва уни бекор қилиш

4. Умумтаълим муассасасига бевосита раҳбарлик тегишли халқ депутатлари туман (шаҳар) Кенгашлари билан келишилган ҳолда ҳудудий мактабгача ва мактаб таълими бошқармалари томонидан тайинланган директор томонидан амалга оширилади.

Мактаб директори қуйидаги тартибда лавозимга тайинланади:

Мактаб директорлигига номзод туман (шаҳар) халқ депутатлари Кенгашлари томонидан танловдан ўтказилади;

мактаб директорлиги учун номзод номзоди қўйилган мактаб кўрсаткичларини келгуси 3 йилда юқори даражага олиб чиқиш бўйича ўз дастури билан иштирок этади;

халқ депутатлари туман (шаҳар) Кенгашлари томонидан танлов натижаларига кўра умумтаълим муассасаси директори лавозимига тайинлаш учун энг яхши 3 йиллик дастур эгаси шаффофлик тамойиллари

асосида танлаб олинади ҳамда лавозимга тайинлаш учун ҳудудий халқ таълими бошқармаларига тақдим этилади;

халқ депутатлари туман (шаҳар) Кенгашлари томонидан танлаб олинган номзод ҳудудий халқ таълими бошқармалари томонидан умумтаълим муассасаси директори лавозимига тайинланади;

умумтаълим муассасаси директори йил якуни бўйича халқ депутатлари туман (шаҳар) Кенгашлари ва жамоатчилик вакилларига 3 йиллик дастурнинг ижроси юзасидан ҳисобот беради ва ҳисобот натижасига кўра унинг фаолиятига халқ депутатлари туман (шаҳар) Кенгашлари томонидан баҳо бериб борилади.

☝ Умумтаълим муассасаси директори муассасанинг ташкилий-ҳуқуқий, ўқув-тарбиявий, маънавий-маърифий ва молиявий-ҳўжалик фаолиятининг ташкил этилишига бевосита масъул ҳисобланади.

Мактаб директори ўринбосарлари ва ўқитувчиларнинг лавозим мажбуриятлари мансаб йўриқномаларида кўрсатилиши мумкин.

5. “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги Қонуннинг 28-моддасига асосан қуйидагилар мактабларга раҳбар, педагог (техник, хизмат кўрсатувчи) ходим сифатида ишга қабул қилиниши мумкин эмас:


- ✓ ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, агар давлат фуқаролик хизмати лавозимида доир малака талабларида бошқача қоида белгиланмаган бўлса;
- ✓ суд томонидан муомалага лаёқатсиз ёки муомала лаёқати чекланган деб топилган шахслар;
- ✓ суднинг қарори билан муайян муддатга давлат фуқаролик хизмати лавозимларини эгаллаш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахслар;
- ✓ коррупцияга оид жиноятларни содир этишда суд томонидан айбдор деб топилган шахслар;
- ✓ оғир ва ўта оғир жиноятларни содир этганлик учун судланганлик ҳолати тугалланмаган ёки олиб ташланмаган шахслар;
- ✓ тиббий хулосага асосан соғлиғининг ҳолати давлат фуқаролик хизмати лавозимини эгаллаш имконини бермайдиган шахслар.

☝ Агар шахс коррупцияга оид жиноятда суд томонидан айбдор деб топилган бўлса, судланганлик ҳолати тугалланган ёки олиб ташланган тақдирда ҳам у мактабга ишга қабул қилинмайди. Суд орқали оқланган ҳолатлар бундан мустасно.

6. Директор ва педагог (техник ва бошқа ходимлар) ходимлар ишга кириш жараёнида қуйидаги ҳужжатларни тақдим этадилар:

- ❖ паспортни ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжатни ёхуд идентификацияловчи ID-картани, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса туғилганлик тўғрисидаги гувоҳномани ёки идентификацияловчи ID-картани;
- ❖ охириги иш жойи бўйича тасдиқланган қоғоз шаклидаги меҳнат дафтарчасини ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани, бундан биринчи марта ишга кираётган шахслар мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан олинган белгиланган намунадаги маълумотномани тақдим этади;
- ❖ ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар учун тегишинча ҳарбий гувоҳномани ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;
- ❖ олий ёки ўрта махсус, касб-хунар таълим ташкилотини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни, қайси ишни бажариш учун фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлса, ўша ишга кириш чоғида ушбу ишни бажариш ҳуқуқига доир гувоҳномани (сертификатни) ёхуд бошқа тегишли ҳужжатни;
- ❖ солиқ тўловчининг идентификация рақамини;
- ❖ жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақамини (мавжуд бўлганда);
- ❖ жамғариб бориладиган пенсия дафтарчасини, бундан биринчи марта ишга кираётган шахслар мустасно.

7. Умумтаълим муассасасига ишга қабул қилиш учун умумтаълим муассасаси директори билан педагог ходим ўртасида ёзма шаклда меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади ¹ (меҳнат шартномаси лойиҳаси намунаси Услубий қўлланманинг 1-иловасида келтирилган).

 Меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилиш, шунингдек унга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш қонунчиликда белгиланган тартибда **«Ягона миллий меҳнат тизими»** идоралараро дастурий-аппарат комплексида **рўйхатдан ўтказилиши шарт.**


8. Ишга қабул қилиш умумтаълим муассасаси директорининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади (Меҳнат кодексининг 128-моддаси).

Аҳамият бериш зарурки, ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилиши керак. Буйруқ ходимга **уч кунлик** муддатда имзо қўйдириб

¹ Меҳнат кодексининг 106-108-моддалари.

маълум қилинади (Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқлар лойиҳаси қўлланманинг 2-иловасида келтирилган).

9. Меҳнат кодексининг 129-130-моддларига мувофиқ, меҳнат шартномаси давомийлиги уч ойдан, мактаб директори ва ўринбосарлари билан эса давомийлиги олти ойдан ошиб кетиши мумкин бўлмаган дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкин.

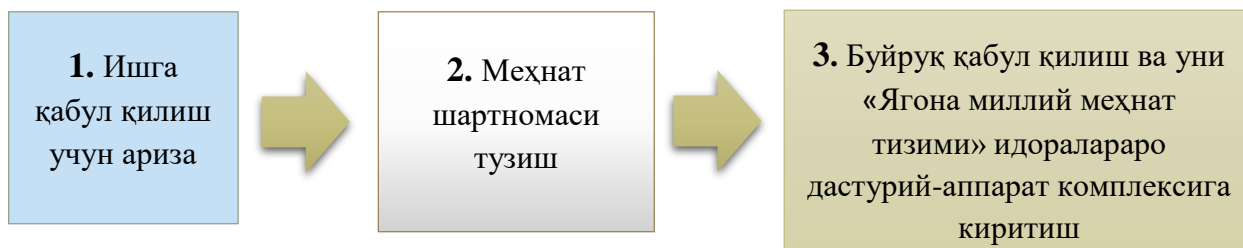
 Дастлабки синовни ўташ **меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши керак**. Агар **синов муддати** меҳнат шартномасида **кўрсатилмаган бўлса** ходим **дастлабки синовсиз** ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 129-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ қуйидагиларни ишга қабул қилишда **дастлабки синов муддати қўлланилмайди**:

- ҳомиладор аёл, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл ёки уч ёшга тўлмаган болани ёлғиз ўзи тарбиялаётган ота (васий);
- захирага қўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун юборилган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар;
- давлат грантлари асосида ўқиган ва олий таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч ой ичида йўлланма бўйича олинган мутахассислигига доир ишга кираётган олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;
- тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга кираётганда олинган мутахассислиги бўйича мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;
- ўзи билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилаётган ходимлар;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;
- ишга қайтадан қабул қилинган тақдирда иш берувчи илгари қайси ходимлар билан меҳнат шартномасини алоҳида асослар бўйича бекор қилган бўлса, ўша шахслар;
- ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси бўйича ушбу иш берувчида ўқишни ўтаган ўқувчилар;
- жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ва иш берувчининг ички ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ходимлар.

10. Тузилган меҳнат шартномаси у имзоланган пайдан бошлаб кучга киради. Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмоғи лозим.

**Ходимни ишга қабул қилишни расмийлаштириш
қўйидаги схема бўйича амалга оширилади:**



11. Мактаб директори, ўқитувчи ва бошқа мактаб ходимлари билан тузилган меҳнат шартномасини қўйидаги асослардан бири мавжуд бўлганда бекор қилиниши мумкин²:

- 1) тарафларнинг келишуви (Меҳнат кодекснинг 157-моддаси);
- 2) меҳнат шартномаси **муддатининг тугаши** (Кодекснинг 158-моддаси);
- 3) меҳнат шартномасини **ходимнинг ташаббусига кўра** бекор қилиш (Кодекснинг 160-моддаси);
- 4) меҳнат шартномасини **иш берувчининг ташаббусига кўра** бекор қилиш (Кодекснинг 161-моддаси);
- 5) ташкилот мулкдорининг алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, ташкилотнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ходимнинг ишни давом эттиришни рад этиши (Кодекс 156-моддасининг бешинчи қисми);
- 6) ходимнинг **янги меҳнат шартларида** ишлашни давом эттиришни **рад этиши** (Кодекс 137-моддасининг тўртинчи қисми);
- 7) ходимнинг иш берувчи билан бирга **бошқа жойга** ишлаш учун кўчишни рад этиши (Кодекс 146-моддасининг бешинчи қисми);
- 8) ходимнинг **тиббий хулосага мувофиқ** соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказишни рад этиши ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаган тақдирда (Кодекс 143-моддасининг иккинчи қисми);
- 9) тарафларнинг **ихтиёрига боғлиқ бўлмаган** ҳолатлар (Кодекснинг 168-моддаси);
- 10) янги муддатга **сайланмаганлик** ёки **танловдан ўтмаганлик** ёхуд сайловда, танловда иштирок этишни рад этиш (ушбу Кодекснинг 169-моддаси);
- 11) ушбу Кодекс ёхуд бошқа қонунлар алоҳида тоифадаги ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида меҳнатга оид муносабатларни

² Меҳнат кодексининг 155-моддаси иккинчи қисми

тугатишнинг қўшимча асослари тўғрисидаги шартни назарда тутиш имкониятини мустақамлайдиган ҳолларда меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар.

12. Мазкур Қўлланманинг 11-банди учинчи хатбошисида назарда тутилган ҳолат бўйича меҳнат шартномасининг муддати тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

13. Меҳнат кодексининг 160-моддасига мувофиқ, мактаб директори, ўқитувчи ва бошқа мактаб ходимлари ўзлари билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчини (*мактаб директори халқ таълими бошқармаси бошлиғини, ўқитувчилар ва бошқа мактаб ходимлари эса мактаб директорини*) ўн тўрт календарь кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақли.

Меҳнат шартномаси ходим ташаббусига кўра бекор қилинган тақдирда, иш берувчини огоҳлантириш Меҳнат кодексининг 160-моддаси учинчи қисмида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

Унга кўра, ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги **аризани почта жўнатмасини топшириш ҳақидаги хабарнома билан юборишга ҳақли**. Бунда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги огоҳлантириш муддатини ҳисоблаб чиқариш иш берувчи томонидан **ариза олинган санадан сўнг кейинги кунда бошланади**.

**БУНИ БИЛИШ
ЗАРУР**

Педагог ходим билан умумтаълим муассасаси директори ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.

14. Меҳнат шартномаси қуйидаги асосларга кўра, **иш берувчининг тушаббуси билан** бекор қилиниши мумкин (Меҳнат кодексининг 161-моддаси):

1) ташкилот тугатилганлиги;

2) меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги;

3) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги;

4) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам (*интизомий жавобгарлик чораси қўлланилгандан сўнг бир йил давомида такроран меҳнат интизомини бузилиши мунтазам равишда бузиш ҳисобланади*) равишда бузганлиги.

5) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганлиги (*Меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпо равишда бузилиши ички меҳнат қоидалари, меҳнат шартномаси ва бошқа ҳужжатларда белгиланиши мумкин.*);

б) ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган ўзга сабаблар (асослар).

➤ Ташкилот тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш қуйидаги босқичларда амалга оширилади:

биринчи босқич: иш берувчи томонидан камида **икки ой олдин** меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходим **ёзма равишда огоҳлантирилади.**

иккинчи босқич: иш берувчи томонидан ишдан бўшатилиши эҳтимол қилинаётган ходимлар тўғрисида камида икки ой олдин касаба уюшмаси қўмитасига ёхуд касаба уюшмалари тегишли бирлашмасига тегишли ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини энгиллаштириш бўйича маслаҳатларни амалга оширади

учинчи босқич: иш берувчи ҳар бир ходимнинг келгусида ишдан бўшатилиши тўғрисидаги маълумотларни икки ойдан кечиктирмасдан «Ягона миллий меҳнат тизими» орқали маҳаллий меҳнат органини хабардор этади.

тўртинчи босқич: Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисида буйруқ қабул қилиниб, ходим билан барча ҳисоб-китоблар амалга оширилади.

➤ меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси қуйидаги босқичларда бекор қилинади:

биринчи босқич: иш берувчи томонидан камида **икки ой олдин** меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходим **ёзма равишда огоҳлантирилади.**

иккинчи босқич: иш берувчи томонидан ишдан бўшатилиши эҳтимол қилинаётган ходимлар тўғрисида камида икки ой олдин касаба уюшмаси қўмитасига ёхуд касаба уюшмалари тегишли бирлашмасига тегишли ахборот тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини энгиллаштириш бўйича маслаҳатларни амалга оширади.

учинчи босқич: Меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича касаба уюшмаси розилиги олинади (жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида белгиланган бўлса.)

тўртинчи босқич: иш берувчи ҳар бир ходимнинг келгусида ишдан бўшатилиши тўғрисидаги маълумотларни икки ойдан кечиктирмасдан «Ягона миллий меҳнат тизими» орқали маҳаллий меҳнат органини хабардор этади.

бешинчи босқич: ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисида буйруқ қабул қилиниб, ходим билан барча ҳисоб-китоблар амалга оширилади.

➤ ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш қуйидаги босқичларда амалга оширилади:

биринчи босқич: иш берувчи томонидан камида **икки хафат олдин** меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходим **ёзма равишда огоҳлантирилади.**

иккинчи босқич: меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича касаба уюшмаси розилиги олинади (жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида белгиланган бўлса.)

учинчи босқич: ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисида буйруқ қабул қилиниб, ходим билан барча ҳисоб-китоблар амалга оширилади.

➤ меҳнат шартномасини ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати бекор қилиш қуйидаги босқичларда амалга оширилади:

биринчи босқич: иш берувчи томонидан камида **икки уч кун олдин** меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида ходим **ёзма равишда огоҳлантирилади.**

иккинчи босқич: меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича касаба уюшмаси розилиги олинади (жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида белгиланган бўлса.)

учинчи босқич: ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисида буйруқ қабул қилиниб, ходим билан барча ҳисоб-китоблар амалга оширилади.

15. Мактабнинг тугатилганлиги муносабати билан, мактаб директори ва унинг ўринбосарлари Меҳнат кодекс 161-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ҳамда мактаб муассиси ўзгарганлиги муносабати билан ушбу мактаб директори, унинг ўринбосарлари билан меҳнат шартномасини бекор қилишда касаба уюшмаси қўмитасининг олдидан розилигини олиш талаб этилмайди.

Касаба уюшмаси қўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак.

16. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан қуйидаги ҳолатларда бекор қилиб бўлмайди:

а) ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ва таътиллarda бўлган даврларда;

б) ходим давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан ишдан озод этилган даврда;

в) ходим хизмат сафаридa бўлган даврда;

г) ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бўлган ходимлар учун кафолатлар беришни назарда тутадиган талабларга риоя қилмасдан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тақиқланади.

17. Педагог ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш умумтаълим муассасаси директори томонидан, директор ўринбосарлари билан туман (шаҳар) халқ таълим бўлими бошлиқлари томондан, директор билан вилоятлар ва Тошкент шаҳар халқ таълими бошқармаси бошлиқлари томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади. Охириги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

18. Иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериши шарт

СУД АМАЛИЁТИ

Фуқаролик ишлари бўйича Наманган туманлараро суди томонидан Наманган шаҳридаги мактабларнинг бирида фуқаро "А" мактаб директорининг ташаббусига кўра ишдан бўшатирилганлигидан норози бўлиб берилган даъво аризаси кўриб чиқилиб, суд томонидан мазкур даъво ариза фуқаро "А"ни ишдан бўшатишда уни олдиндан ёзма равишда хабардор қилинмаганлиги ва касаба уюшма қўмитасинининг розилиги олинмаганлиги сабабли қаноатлантирилиб, фуқаро "А" аввалги иш жойига тикланган ва суд томонидан меҳнатга оид қонунчилик ҳужжатлари талабларига риоя этмаганлиги учун мактаб директориға нисбатан интизомий жавобгарлик чорасини кўриб чиқиш юзасидан Наманган шаҳар мактабгача ва мактаб таълими бўлимиға хусусий ажрим юборилган.

III. Мактаб директори ва педагог ходимларини ўриндошлик асосида ишлаши билан боғлиқ муносабатлар

19. Ходимларнинг ўриндошлик асосида ишлаши билан боғлиқ муносабатлар Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом билан тартибга солинган.

20. Таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар ўриндошлик асосида ишлаши мумкин.

21. Ўриндошлик асосида ишлашга, агар юқорида қайд этилган низомда ўзгача тартиб назарда тутилмаган бўлса, асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёхуд бошқа ташкилотда (ташқи ўриндошлик) ишлашга йўл қўйилади.

Ходимнинг асосий иш жойи ҳисобланган ташкилотда ўриндошлик асосида ишлашга вақтинча бўлмаган ходимнинг ишини бажаришда ёки бўш лавозимдаги ишни бажаришда йўл қўйилади.

22. Ходим билан ўриндошлик асосида ишлаш учун тузиладиган меҳнат шартномасида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига белгиланган талаблар билан биргаликда иш вақтининг давомийлиги мажбурий тартибда кўрсатилади.

23. Ўриндошлик асосида ишловчи ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ишбай шаклида ишловчиларга ҳақиқатда бажарилган иш учун, вақтбай шаклида ишловчиларга ишланган вақтга мутаносиб тарзда амалга оширилади.

24. Ходим томонидан меҳнат шартномасида кўрсатилган **ўзининг асосий иши** билан бир қаторда **айни шу ташкилотда** асосий касб ва лавозим бўйича қонунчиликда белгиланган иш вақти давомида **бошқа касб ва лавозимдаги қўшимча ишни бажариш** бир неча касбда ва лавозимда ишлаш ҳисобланади.

Бир неча касбда ва лавозимда ишлашга дарс соатларини ўтиши лозим бўлган ходимнинг мактабда бўлмаганлиги сабабли бошқа бир ходим томонидан ўзининг дарс соатларига қўшимча равишда ўтилиши лозим бўлган дарс соатларининг қўпайиб кетиши натижасида йўл қўйилади.

25. Бир неча касб ва лавозимда ишланаётган ходимга лавозим бўйича маошнинг (тариф ставкасининг) **50 фоизигача қўшимча ҳақ тўланади.**

**БУНИ БИЛИШ
ЗАРУР**

Бюджет ташкилотларида бир неча касбда ва лавозимда ишлаётганлик учун қўшимча ҳақ шундай касб ва лавозимдаги иш асосий иш бўйича меҳнат мажбуриятларига киритилган



ҳолларда белгиланмайди.

26. Мактаб директори, уларнинг ўринбосарларига мазкур мактабда ўриндошлик асосида ишлашга йўл қўйилмайди.



МИСОЛ

Наманган шаҳридаги 50-сонли умумтаълим мактаби директори А мазкур мактабда бўш бўлган она-тили ва адабиёти фани ўқитувчиси сифатида ўриндошлик асосида ишлай олмайди.

Изоҳ: Қонунчиликда мазкур қоида манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва коррупциявий ҳолатларга йўл қўйилмаслигини таъминлаш мақсадида киритилган.

VIII. ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР

27. Қўлланма билан норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар нормалари ўртасида тафовут бўлган тақдирда норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар нормалари қўлланилади.

28 Ҳудудий адлия органлари ва туман (шаҳар) адлия бўлимлари мазкур Қўлланмани тўғри қўллашда умумтаълим муассасалари, ҳудудий мактабгача ва мактаб таълими бошқаруви органлари ҳамда туман (шаҳар) ҳокимликларига яқиндан амалий ёрдам кўрсатади.

IX. FOЙДАЛАНИЛГАН НОРМАТИВ-ХУҚУҚИЙ ХУЖЖАТЛАР:

- 1.** Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси;
- 2.** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 6 ноябрдаги ПФ-6108-сон Фармони
- 3.** Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли**-сон МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ**

_____ шаҳри	202__ « ____ » _____
1. Корхона (мулкчиликнинг барча шаклларидаги ташкилот, муассаса, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари _____	
_____ тўлиқ номи	
_____ (фамилияси, исми ва отасининг исми тўлиқ)	
номидан, кейинги ўринларда «Директор» деб аталади ва фуқаро (Ўзбекистон Республикаси фуқаролиги бўлмаган шахс ҳам бўлиши мумкин) _____	
_____ (фамилияси, исми ва отасининг исми тўлиқ)	
кейинги ўринларда «Ходим» деб аталади, мазкур шартномани қуйидагилар ҳақида туздик:	
2. Ходим _____	
_____ (фамилияси, исми ва отасининг исми)	
_____ (корхона таркибий бўлинмаси, цех, бўлим, участка, лаборатория ва шу кабиларнинг номи)	
касби бўйича _____	
_____ (ЯТММ бўйича касб, лавозимининг тўлиқ номи, разряд, малака тоифаси)	
лавозимига ишга қабул қилинади.	
3. Шартнома _____ ҳисобланади.	
_____ (асосий иш бўйича, ўриндошлик бўйича ва қонунчиликка мувофиқ бошқа шартнома)	
4. Шартнома муддати _____	
(номуайян муддатга, 5 йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга, муайян ишни бажариш вақтига ва унинг номи)	
5. Шартнома бўйича ишлаш	
бошланиши _____	
тамом бўлиши _____	
6. Синов муддати _____	
_____ (синовсиз, синов муддати)	
7. Ходимнинг мажбуриятлари:	
а) меҳнат ва технология интизоми (ички меҳнат тартиби қоидалари, уставлар ва интизом тўғрисидаги қоидалар)га риоя қилиш;	
б) иш берувчининг қонуний фармойишларини бажариш;	
в) меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш;	
г) лавозим йўриқномаларига риоя қилиш;	
д) ЯТММ, ММ билан назарда тутилган малака мажбуриятларига риоя қилиш;	
е) қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиш;	
ж) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;	
з) ходим томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар.	

_____ (иш, маҳсулот сифати; иш нормасини бажариш; хизмат кўрсатиш ва бошқалар)	

8. Директорнинг мажбуриятлари;	

а) ходимнинг меҳнатини ташкил этиш, ходимни Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидалари, лавозим йўриқномалари, жамоа шартномаси ва бошқа норматив ва маҳаллий ҳужжатлар билан таништириш;	
б) меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаш;	
в) иш ҳақини ўз вақтида тўлаш;	
г) хавфсиз ва самарали меҳнат учун шарт-шароитлар яратиш, ходимни ўқитиш, унга меҳнатнинг хавфсиз шарт-шароити тўғрисида йўл-йўриқ бериш;	
д) иш жойини меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидаларига мувофиқ жиҳозлаш;	
ж) қонунчиликка ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиш;	
з) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;	
и) иш берувчи томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар:	

9. Иш куни режими _____	
(тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиш ва тамом бўлиши ва бошқалар)	
10. Меҳнат ҳақи тўлаш.	
Ходимга қуйидагича ҳақ тўлаш белгиланади:	
а) _____	
(тўлов тури ва унинг аниқ суммадаги ёки ЯТС разряди кўрсатилган ҳолдаги, ёхуд тушумдан олинган фоизлардаги миқдори)	
б) амалдаги қонунчиликка ва норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнат шароитлари билан боғлиқ бўлган қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар қуйидаги миқдорларда:	
_____ (қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар номи)	_____ (уларнинг миқдори)
_____	_____
_____	_____
в) жамоа шартномаси шартлари билан назарда тутилган, шунингдек, берилган (мавжуд) ҳуқуқлар ва маблағлар доирасида раҳбар томонидан белгиланадиган қўшимча ҳақ, устама, мукофот, тақдирлашлар ва рағбатлантирувчи турдаги бошқа тўловлар;	
_____ (қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар номи)	_____ (уларнинг миқдори)
_____	_____
_____	_____
11. Ходимга:	
а) асосий таътил (меҳнат таътили) _____ иш кунидан;	
б) қўшимча таътил _____ иш кунидан ибрат	
_____ (номи)	
бўлган ҳақ тўланадиган йиллик таътил белгиланади.	
12. Меҳнат шартномаси (контракт)нинг меҳнат шароитлари ва унга ҳақ тўлаш хусусиятлари, ижтимоий ҳимоя, имтиёзлар, кафолатлар ва ҳоказолар билан боғлиқ бўлган бошқа шартлари.	
Томонларнинг манзиллари ва имзолари:	
Ходим:	Директор:
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Манзили: _____	Манзили: _____
_____	_____
_____	_____
(сана, имзо)	(сана, имзо, муҳр)
_____	_____

ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ ТЎҒРИСИДАГИ БУЙРУҚЛАРДАН НАМУНАЛАР
Номуайян муддатга ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқдан намуна

Б У Й Р У Қ

202_ й. «_» _____ -сон _____ ш.

Номуайян муддатга ишга қабул қилиш тўғрисида

1. (Ф.И.Ш.) – Она тили фани ўқитувчиси лавозимига штатлар жадвалига мувофиқ 202_ йилнинг __ __дан ишга қабул қилинсин.

2. Бош бухгалтер (Ф.И.Ш.) га: тегишли тўловларни амалга оширсин.

Асос: Ф.И.Ш.нинг ишга қабул қилиш тўғрисидаги аризаси ва у билан тузилган 202_ йил __ __даги __-сон меҳнат шартномаси.

Ташкилот раҳбари

(имзо)

(Ф.И.Ш.)

Буйруқ билан танишдим

(ходимнинг имзоси)

(Ф.И.Ш.)

Номуайян муддатга ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқдан намуна

Б У Й Р У Қ

202_ й. «__» _____ -сон _____ ш.

Синов муддати билан ишга қабул қилиш тўғрисида

1. (Ф.И.Ш.) – Тарих фани ўқитувчиси лавозимига штатлар жадвалига мувофиқ 202_ йилнинг __ ____дан 3 (уч) ойлик синов муддати билан ишга қабул қилинсин.

2. Бош бухгалтер (Ф.И.Ш.) га: тегишли тўловларни амалга оширсин.

Асос: Ф.И.Ш.нинг ишга қабул қилиш тўғрисидаги аризаси ва у билан тузилган 202_ йил __ ____даги __-сон меҳнат шартномаси.

Ташкилот раҳбари

(имзо)

(Ф.И.Ш.)

Буйруқ билан танишдим

(ходимнинг имзоси)

(Ф.И.Ш.)