

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI VAZIRLAR MAHKAMASINING
QARORI**

**O‘RINDOSHLIK ASOSIDA HAMDA BIR NECHA KASBDA VA LAVOZIMDA ISHLASH
TARTIBI TO‘G‘RISIDAGI NIZOMNI TASDIQLASH HAQIDA**

Fuqarolarning o‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda (lavozi)mda) ishlashini yanada tartibga solish, shuningdek aholi daromadlarini ko‘paytirish uchun shart-sharoitlar yaratish maqsadida Vazirlar Mahkamasi qaror qiladi:

1. O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozi)mda ishlash tartibi to‘g‘risidagi Nizom [ilovaga](#) muvofiq tasdiqlansin.

2. Belgilansinki:

o‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozi)mda ishlash tartibiga rioya etilishi uchun mas‘uliyat o‘rindoshlar ishlaydigan yoki bir necha kasbda va lavozi)mda o‘rindoshlik asosida ishlash qo‘llanadigan tashkilotlarning rahbarlari zimmasiga yuklanadi;

davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlarida, shu jumladan o‘rindoshlik asosida bir vaqtning o‘zida ikkita rahbarlik lavozi)mini egallashga yo‘l qo‘yilmaydi, qonunchilikda belgilangan hollar bundan mustasno.

3. O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi:

o‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozi)mda ishlash tartibiga rioya etilishi yuzasidan qat‘iy nazoratni ta‘minlasin;

ommaviy axborot vositalarida hamda mehnat hududiy organlari orqali o‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozi)mda ishlash tartibi to‘g‘risida zarur tushuntirish ishlarini tashkil etsin;

O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi va Iqtisodiyot vazirligi bilan kelishgan holda, mehnat bozorining tahlilini hisobga olib, zaruriyat bo‘lganda o‘rindoshlik asosida ishlash hisoblanmaydigan ishlar ro‘yxatini qayta ko‘rib chiqish hamda unga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risida Vazirlar Mahkamasiga takliflar kiritilsin.

4. Manfaatdor davlat boshqaruvi organlari budjet tashkilotlarining bir necha kasbda (lavozi)mda) ishlaganligi, xizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi yoki bajariladigan ishlar hajmi ortganligi uchun qo‘shimcha haq belgilanishi mumkin bo‘lgan xodimlari kasblari (lavozi)mlari) ro‘yxatini ikki oy muddatda ishlab chiqsinlar hamda O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi hamda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan kelishgan holda tasdiqlasinlar.

5. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bir oy muddatda:

manfaatdor vazirliklar va idoralar bilan birgalikda qonun hujjatlariga ushbu qarordan kelib chiqadigan o‘zgartirish va qo‘shimchalar to‘g‘risida Vazirlar Mahkamasiga takliflar kiritilsin; idoraviy normativ-huquqiy hujjatlarni ushbu qarorga muvofiqlashtirsin.

6. Mazkur qarorning bajarilishini nazorat qilish O‘zbekiston Respublikasi Bosh vazirining birinchi o‘rinbosari R.S. Azimov zimmasiga yuklansin.

O‘zbekiston Respublikasining Bosh vaziri Sh. MIRZIYOYEV

Toshkent sh.,
2012-yil 18-oktabr,
297-son

Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-son [qaroriga](#)
ILOVA

O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozi)mda ishlash tartibi to‘g‘risida

NIZOM

I. Umumiy qoidalar

1. Ushbu Nizom mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda (keyingi o‘rinlarda tashkilot deb ataladi) mehnat shartnomasiga (kontraktga) (keyingi o‘rinlarda mehnat shartnomasi deb ataladi) muvofiq o‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlovchi jismoniy shaxslar — O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek xorijiy fuqarolar va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarning mehnat munosabatlarini tartibga solish qoidalarini belgilaydi.

Ish beruvchi bilan o‘rindoshlik asosida ishlovchi o‘rtasidagi munosabatlar, ushbu Nizomda belgilangan xususiyatlar hisobga olingan holda, O‘zbekiston Respublikasining **Mehnat kodeksi** bilan tartibga solinadi.

2. Ushbu Nizomda quyidagi asosiy tushunchalardan foydalaniladi:

asosiy ish joyi — qonunchilikka muvofiq ish beruvchi tomonidan xodimning mehnat daftarchasi (elektron mehnat daftarcha) yuritiladigan tashkilot;

o‘rindoshlik asosida ishlash — xodimning o‘zining asosiy ishini bajarishidan tashqari asosiy ishidan bo‘sh vaqtida mehnat shartnomasi asosida boshqa haq to‘lanadigan ishni bajarishi.

3. Ushbu Nizomga ilova qilinayotgan **ro‘yxatda** ko‘rsatilgan ish turlari o‘rindoshlik asosidagi ishlar hisoblanmaydi.

4. Quyidagilarning o‘rindoshlik asosida ishlashi taqiqlanadi:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar;

agar o‘rindoshlik asosida ishlovchining asosiy ishi mehnatning noqulay shart-sharoitlari bilan bog‘liq bo‘lsa, shunday shart-sharoitdagi ishlarda ishlash (sog‘liqni saqlash tizimi tashkilotlari xodimlari bundan mustasno);

avtomobil tashuvlari xavfsizligini ta‘minlash xizmatining ishchisi (mutaxassisi) sifatida;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi va O‘zbekiston Respublikasi Bosh vaziri kotibiyati va Bosh vazir o‘rinbosarlari kotibiyatlari xodimlari (texnik va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlardan tashqari), davlat boshqaruvi organlari rahbarlari, ularning o‘rinbosarlari va tarkibiy bo‘linmalar boshliqlari, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi Raisi va a‘zolari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlarida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno;

viloyatlar, tumanlar va shaharlar hokimlari va ularning o‘rinbosarlari;

bir-biriga bo‘ysunuvchi yoki bir-birining nazoratidagi tashkilotlarda davlat boshqaruvi organlari mutaxassislari - sog‘liqni saqlashni boshqarish organlarida band bo‘lgan vrachlar va ta‘limni boshqarish organlarida band bo‘lgan o‘qituvchilar bundan mustasno;

qonunchilikka muvofiq o‘rindoshlik asosida ishlashi taqiqlangan boshqa shaxslar (xodimlar).

5. O‘rindoshlik asosida ishlashga, agar ushbu Nizomda o‘zgacha tartib nazarda tutilmagan bo‘lsa, asosiy ish joyida (ichki o‘rindoshlik) yoxud boshqa tashkilotda (tashqi o‘rindoshlik) ishlashga yo‘l qo‘yiladi.

Xodimning asosiy ish joyi hisoblangan tashkilotda o‘rindoshlik asosida ishlashga vaqtincha bo‘lmagan xodimning ishini bajarishda yoki bo‘sh lavozimdagi ishni bajarishda yo‘l qo‘yiladi.

6. O‘rindoshlik asosida boshqa tashkilotga ishga kirayotgan shaxslar:

pasportni yoxud uning o‘rnini bosadigan hujjatni yoki identifikatsiyalovchi ID-kartasini;

mehnat daftarchasi o‘rniga asosiy ish joyidan O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan shakl bo‘yicha ma‘lumotnomani;

mehnat sharoitlari zararli va (yoki) xavfli bo‘lgan ishga qabul qilish chog‘ida asosiy ish joyidan mehnatning xususiyati va shartlari to‘g‘risidagi olingan ma‘lumotnomani;

jamg‘arib boriladigan pensiya daftarchasini taqdim etishi shart.

7. O‘rindoshlik asosida ishlashda o‘rindoshlik asosida ishlashning davomiyligi xodimlarning ushbu toifasi uchun belgilangan ish vaqti normasining yarmidan ortiq bo‘lishi mumkin emas (sog‘liqni saqlash tizimi vrach xodimlari bundan mustasno). Xodim asosiy ish joyidagi mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod bo‘lgan kunlarda u o‘rindoshlik asosida to‘liq ish kunida ishlashi mumkin.

Agar tashkilotda o'rindoshlar uchun ish vaqti davomiyligining har kungi yarim normasiga rioya etilishi mumkin bo'lmagan taqdirda ish vaqtini jamlangan holda hisoblab yuritishga yo'l qo'yiladi. Ish vaqti jamlangan holda hisoblab yuritilganda o'rindoshlik asosida ish vaqtining umumiy davomiyligi hisobga olinadigan davr uchun o'rindoshlik asosidagi lavozim bo'yicha ish vaqti normasining yarmidan ortiq bo'lmasligi kerak. Bunda hisobga olinadigan davr bir oydan ortiq bo'lmasligi, kunlik ishning (smenaning) davomiyligi esa — o'n ikki soatdan ortiq bo'lmasligi kerak.

Ichki o'rindoshlik asosida ishlashda ish vaqtini hisobga olish asosiy ish bo'yicha va o'rindoshlik asosidagi ish bo'yicha alohida-alohida yuritiladi.

8. Xodim bilan o'rindoshlik asosida ishlash uchun tuziladigan mehnat shartnomasida O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida belgilangan talablar bilan birgalikda ish vaqtining davomiyligi majburiy tartibda ko'rsatiladi.

9. Xodimning yozma arizasiga ko'ra, o'rindoshlik asosidagi ish joyidan berilgan ma'lumotnoma asosida ish beruvchi tomonidan xodimning asosiy ish joyidagi mehnat daftarchasiga ish davri ko'rsatilgan holda o'rindoshlik asosidagi ish to'g'risidagi yozuv kiritiladi. O'rindoshlik asosidagi ish joyidan beriladigan ma'lumotnoma shakli O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi tomonidan tasdiqlanadi.

O'rindoshlik asosidagi ish joyidan berilgan ma'lumotnoma asosiy ish joyida saqlanadi.

10. Agar xodimning iltimosiga ko'ra uning mehnat daftarchasiga o'rindoshlik asosidagi ish to'g'risidagi ma'lumotlar kiritilgan bo'lsa, u holda o'rindoshlik asosidagi ish joyidan berilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to'g'risidagi buyruqning nusxasiga muvofiq asosiy ish joyida mehnat daftarchasiga bu haqda yozuv kiritiladi. Mehnat shartnomasi bekor qilinishining asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi.

II. Mehnatga haq to'lash

11. O'rindoshlar mehnatiga haq to'lash mehnat shartnomasiga muvofiq: mehnatga haq to'lashning ishbay shaklida – haqiqatda bajarilgan ish uchun; mehnatga haq to'lashning vaqtbay shaklida – ishlangan vaqtga mutanosib tarzda amalga oshiriladi.

12. Mehnatga haq to'lashning ishbay tizimida ish haqi ishning qiymati bo'yicha hisoblanadi.

Agar mehnatga haq to'lashning vaqtbay shaklida o'rindoshga normalangan topshiriq belgilansa, u holda mehnatga haq to'lash xodim tomonidan amalda bajarilgan ish uchun ishning pirovard natijasi bo'yicha to'lanadi.

Tuman koeffitsiyentlari va ish haqiga ustamalar belgilangan tumanlarda o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarga mehnatga haq to'lash koeffitsiyentlar va ustamalar hisobga olingan holda amalga oshiriladi.

13. O'rindoshlik asosidagi ish uchun mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori mehnat unumdorligiga yoki mehnat shartnomasida nazarda tutilgan boshqa shartlarga qarab, ishlangan vaqtga proporsional ravishda, qonunchilikda belgilangan Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi bo'yicha birinchi razryad tarif koeffitsiyenti asosida hisoblab chiqilgan miqdordan past bo'lishi mumkin emas.

14. Xodimning o'rtacha ish haqini hisoblab chiqishda, ushbu hisoblab chiqish maqsadlaridan qat'i nazar, asosiy ish joyi bo'yicha va o'rindoshlik bo'yicha ish uchun ish haqi alohida hisoblab chiqiladi.

15. Agar jamoaviy shartnomada yoxud ish beruvchi tomonidan kasaba uyushma qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa mahalliy hujjatda boshqacha tartib nazarda tutilmagan bo'lsa, o'rindoshlik asosida ishlovchilarga mehnat haqi, mukofot, qo'shimcha haq, ustama, rag'batlantirish to'lovlari shakli va tizimi tashkilotning barcha xodimlari uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

III. O'rindoshlarga haqi to'lanadigan har yilgi mehnat ta'tillari, davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqalar berish

16. O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarga har yilgi asosiy, shuningdek o'rindoshlar haqli bo'lgan qo'shimcha ta'tillar asosiy ish joyidagi har yilgi mehnat ta'tili bilan bir vaqtda beriladi.

Agar o'rindoshlik asosida ishlashning birinchi ish yilida xodim olti oydan kam ishlagan bo'lsa, u holda o'rindoshlik asosidagi ishda ta'til uchun ishlangan vaqtga proporsional haq to'lanadi.

Birinchi ish yilida olti oy ishlagan o'rindoshlarning mehnat ta'tiliga, shuningdek ishning keyingi yillari uchun mehnat ta'tiliga o'rindoshlik asosidagi ishning o'rtacha ish haqidan kelib chiqqan holda odatdagi tartibda haq to'lanadi.

17. Asosiy ish joyi bo'yicha haq to'lanadigan mehnat ta'tilining davomiyligi o'rindoshlik asosidagi ish haqi to'lanadigan mehnat ta'tilining davomiyligidan ortiq bo'lsa, u holda ish beruvchi o'rindoshning iltimosiga ko'ra unga o'rindoshlik asosidagi ish haqi to'lanadigan ta'tildan tashqari asosiy ish bo'yicha haq to'lanadigan ta'tilning qancha davom etishi bilan o'rindoshlik asosidagi ish haqi to'lanadigan ta'tilning tafovutini tashkil etuvchi kunlar uchun ish haqi saqlanmaydigan ta'til berishga majburdir.

18. O'rindoshlar o'rindoshlik asosidagi ish joyi bo'yicha vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi olish, ayollar esa, bundan tashqari, homiladorlik va tug'ish nafaqalari olish huquqiga egadir.

19. Sog'liqni saqlash muassasasi tomonidan berilgan mehnatga layoqatsizlik varaqasining belgilangan tartibda tasdiqlangan nusxasi ushbu Nizomning 18-bandida nazarda tutilgan o'rindoshlik asosidagi ish joyidan nafaqa olish uchun asos hisoblanadi.

IV. Bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi

20. Xodim tomonidan mehnat shartnomasida ko'rsatilgan o'zining asosiy ishi bilan bir qatorda ayni shu tashkilotda asosiy kasb va lavozim bo'yicha qonunchilikda belgilangan ish vaqti davomida boshqa kasb va lavozimdagi qo'shimcha ishni bajarish bir necha kasbda va lavozimda ishlash hisoblanadi.

Xodim tomonidan mehnat shartnomasida ko'rsatilgan o'zining asosiy ishi bilan bir qatorda ayni shu tashkilotda asosiy kasb va lavozim bo'yicha qonunchilikda belgilangan ish vaqti davomida o'sha kasb va lavozimdagi qo'shimcha ishlarni bajarish xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirish, ishlar hajmini ko'paytirish hisoblanadi.

Bir necha kasbda va lavozimda ishlashga, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirishga, ishlar hajmini ko'paytirishga shunday kasb va lavozim bo'yicha bo'sh ish o'рни mavjud bo'lganda yoxud qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda xodim tomonidan vaqtinchalik yo'q bo'lgan xodimning vazifalarini bajarishda yo'l qo'yiladi.

21. Kasblar va lavozimlarda bir necha kasb va lavozim asosida ishlashga, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirishga, ishlar hajmini ko'paytirishga, qoidaga ko'ra, jumlasiga ushbu xodim kiradigan xodimlarning ana shu toifasi doirasida ruxsat etiladi.

Kasblar va lavozimlarda bir necha kasb va lavozim asosida ishlash, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirish, budjet tashkiloti xodimlarining ish hajmini ko'paytirish O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi hamda Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi bilan kelishgan holda vazirliklar va idoralar tomonidan tasdiqlangan kasblar va lavozimlarda bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun qo'shimcha haq belgilanishi mumkin bo'lgan kasblar va lavozimlar ro'yxatiga muvofiq amalga oshiriladi.

22. Tashkilotning xodimi ushbu Nizomning 20-bandida nazarda tutilgan qo'shimcha ishni bajaradigan muddat, uning mazmuni va hajmi ish beruvchi tomonidan, xodimning yozma roziligi bo'yicha belgilanadi.

23. Kasblar va lavozimlarda bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun qo'shimcha haq to'lanadi.

24. Kasblar va lavozimlarda bir necha kasb va lavozim asosida ishlaganlik, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun xodimlarga qo'shimcha haq to'lash miqdori, agar jamoaviy shartnomada yoxud ish beruvchi tomonidan kasaba uyushma qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishgan holda qabul qilingan boshqa ichki hujjatda o'zgacha tartib nazarda tutilmagan bo'lsa, tomonlarning kelishuvi bo'yicha belgilanadi.

25. Budjet tashkilotlarida bir necha kasb va lavozimda ishlaganlik, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirganlik, ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun qo'shimcha haq to'lash miqdori bir necha kasb va lavozimda ishlanayotgan lavozim bo'yicha maoshning (tarif stavkasining) 50 foizidan

ortiq bo'lishi mumkin emas (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan holatlar bundan mustasno) va budget tashkilotlarining mehnatga haq to'lash fondida nazarda tutilgan mablag'lar doirasida to'lanadi:

Budget tashkilotlarida bir necha kasbda va lavozimda ishlayotganlik uchun qo'shimcha haq shunday kasb va lavozimdagi ish asosiy ish bo'yicha mehnat majburiyatlariga kiritilgan hollarda belgilanmaydi.

Kasb (lavozim) bo'yicha bir necha kasb va lavozim asosida bajariladigan ishlarni bir necha xodim o'rtasida taqsimlashga yo'l qo'yiladi.

26. Quyidagi xodimlar toifalari uchun kasblar va lavozimlarda bir necha kasb va lavozim asosida ishlashga, xizmat ko'rsatish zonasini kengaytirishga, ishlar hajmini ko'paytirishga yo'l qo'yilmaydi:

davlat boshqaruvi organlari xodimlari (texnik va xizmat ko'rsatuvchi xodimlardan tashqari);

davlat boshqaruvi organlari hisoblanmaydigan budget tashkilotlarining rahbarlari, ularning o'rinbosarlari, shuningdek ushbu tashkilotlar tarkibiy bo'linmalarining rahbarlari va ularning o'rinbosarlari, qonunchilikda belgilangan holatlar bundan mustasno.

V. Yakunlovchi qoidalar

27. O'rindoshlar bilan mehnat shartnomasi O'zbekiston Respublikasining **Mehnat kodeksi** asosida to'xtatiladi.

28. O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasb va lavozimda ishlash tartibiga rioya qilinishi yuzasidan javobgarlik xodimni o'rindoshlik asosida ishga qabul qiluvchi tashkilotning rahbari zimmasiga yuklanadi.

29. Ushbu Nizomga rioya etilishini nazorat qilish mehnat organlari, kasaba uyushmalari, shuningdek ish beruvchilar tomonidan ularning vakolatlari doirasida amalga oshiriladi.

O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risidagi Nizomga
ILOVA

O'rindoshlik asosida ishlash hisoblanmaydigan ishlar

RO'YXATI

1. Ilmiy faoliyatni yoki o'qituvchilik faoliyatini amalga oshirish, agar bunday faoliyat asosiy ish joyi bo'yicha bajariladigan ish hisoblanmasa.

2. Ular uchun mualliflik gonorari sifatida haq to'lanadigan fan, adabiyot va san'at asarlari yaratish.

3. Xodim tomonidan, asosiy ishdan tashqari, o'sha tashkilotning o'zida shtat lavozimini egallamasdan boshqa ishni bajarish, shu jumladan:

umumta'lim maktablari o'qituvchilari hamda kasb-hunar kollejlari va akademik litseylar o'qituvchilari tomonidan kabinetlarga, laboratoriyalarga mudirlik qilish bo'yicha vazifalarni bajarish, to'garaklarga rahbarlik qilish, shuningdek ular tomonidan belgilangan yuklamadan ortiq o'quv-tarbiyaviy ishlarni bajarish;

ishning ushbu turi bo'yicha ish vaqti normal davom etishining 50 foizidan ortiq bo'lmagan hajmda mehnatga soatbay haq to'lanadigan pedagogik ish;

ta'lim muassasalari rahbarlarining o'qituvchi lavozimi bo'yicha yillik ish rejasida (ish vaqti normasi bilan) nazarda tutilgan jami ish vaqtining 50 foizidan ortiq bo'lmagan hajmda o'qituvchilik ishi;

tashkilotlar muhandis-texnik xodimlarining talabalar va o'quvchilarning ishlab chiqarish ta'limi va amaliyotiga rahbarlik qilish bo'yicha ishi;

tibbiyot xodimlarining belgilangan vaqt normasidan ortiqcha navbatchilik qilishi;

Hukumat qarorlari bilan xodimning ish haqiga ustamalar belgilangan vazifalarni bajarish.

4. Mualliflik gonorari shaklida haq to'lanadigan adabiy ish, shu jumladan alohida asarlarni tahrir, tarjima qilish va ularga taqriz yozish bo'yicha ishlar.

5. Mehnatga bir marta haq to'langan holda texnik, tibbiy, buxgalteriya, huquqiy va boshqa ekspertiza (maslahat berish).

6. Umumta'lim maktablari, ixtisoslashtirilgan o'quv-tarbiya muassasalari, maktabdan tashqari ta'lim muassasalari o'qituvchilari va boshqa pedagog xodimlari (rahbarlaridan tashqari) o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari hamda mehnat haqi to'lash bo'yicha ularga tenglashtirilgan boshqa ta'lim muassasalarining o'qituvchilari va masterlari, ta'lim muassasalaridagi konsertmeysterlar va akkompaniatorlar, maktabgacha ta'lim tashkilotlari va "Mehribonlik" uylari pedagog xodimlarining (rahbarlaridan tashqari) aynan shu muassasada belgilangan mehnat normasidan ortiq bo'lgan, lekin ushbu ish turi bo'yicha ish vaqti normal davomiyligining 50 foizidan ko'p bo'lmagan ishi.

7. Sog'liqni saqlash muassasalarida oyiga 24 soatdan ortiq bo'lmagan hajmda, mehnatga bir marta yoki soatbay haq to'langan holda, tibbiyot maslahatchilari vazifalarini bajarish.

8. Ilmiy-tadqiqot muassasalarida va oliy ta'lim muassasalarida ushbu ta'lim muassasalari shtatida turmagan ilmiy xodimlar tomonidan katta ilmiy xodimlarga — izlanuvchilarga rahbarlik qilish.

9. Xodim tomonidan siyosiy partiyalar, kasaba uyushmalari va jamoat birlashmalari markaziy va hududiy organlarining saylab qo'yiladigan lavozimlarida rahbar xodim, Kuzatuvchi kengash yoki Direktorlar (boshqaruvchilar) kengashi raisi yoki a'zosi, Mahsulot taqsimotiga oid bitim doirasida qo'mitani boshqaruvchi, ishonchli boshqaruvchi sifatida bajariladigan ish.

10. Jamoatchilik asosida bajariladigan ishlar.

Izoh: 2-bandda, 3-bandning ikkinchi va uchinchi xatboshilarda, 4-5-bandlarda, 6-bandning uchinchi xatboshida, 7, 9 va 10-bandlarda ko'rsatilgan ishlarni asosiy ish vaqtida bajarishga yo'l qo'yilmaydi. Ishlarning boshqa turlari, ishning xarakteriga ko'ra, asosiy ish vaqtida ham, undan tashqari vaqtda ham amalga oshiriladi;

1 va 8-bandlarda ko'rsatilgan ishlarni amalga oshirish joyi va rejimi, ilmiy va o'qituvchilik faoliyati xarakterini hisobga olgan holda, shu jumladan masofadan ish olib borish shaklida, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha mehnat shartnomasiga muvofiq belgilanadi.

(O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012-y., 41-42-son, 485-modda; 2016-y., 43-son, 504-modda; 2017-y., 37-son, 990-modda; Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 21.11.2017-y., 09/17/920/0281-son; 01.06.2018-y., 09/18/400/1289-son, 11.06.2018-y., 09/18/434/1339-son; 14.05.2019-y., 09/19/397/3123-son; 15.04.2020-y., 09/20/217/0426-son; Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 21.05.2021-y., 09/21/320/0482-son, 05.04.2022-y., 09/22/153/0266-son; 10.04.2023-y., 09/23/147/0203-son; 15.11.2024-y., 09/24/758/0926-son)