



**TOSHKENT DAVLAT AGRAR UNIVERSITETI REKTORINING
BUYRUG'I**

2023-yil "16" 05 № 1-9-6/134

Qibray tumani

**Toshkent davlat agrar universiteti Ilmiy Kengashining
2023-yil 13-maydagi 10-sonli bayoni ijrosini ta'minlash to'g'risida**

O'zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi 2023-yil 30-apreldan kuchga kirganligi hamda O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi hamda O'zbekiston ta'lim va fan xodimlari kasaba uyushmasi respublika kengashi o'rtasidagi 2023-2025-yillar uchun tarmoq kelishuviga asosan Universitetning atraldagi "Jamoa shartnomasi"ga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish talab etilayotganligi sababli, Universitet Ilmiy Kengashining 2023-yil 13-maydagi 10-sonli bayoni ijrosini ta'minlash maqsadida

BUYURAMAN:

1. Universitet Ilmiy Kengashining 2023-yil 13-maydagi 10-sonli bayoni (keyingi o'rinlarda – Bayon) ma'lumot va ijro uchun qabul qilinsin.
2. Bayon bilan Universitetning 2021-2023-yillar uchun tuzilgan "Jamoa shartnomasi"ga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish haqidagi 1-sonli qo'shimcha kelishuv va Universitet "Ichki tartib qoidalari" tasdiqlanganligi inobatga olinsin.
3. Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi (Xalmirzayev)ga:
tasdiqlanagan Ichki tartib qoidalari va Jamoa shartnomasiga kiritilgan o'zgartirish va qo'shimchalar bilan barcha xodimlarni tanishtirish;
xodimlarning Ichki tartib qoidalari va mehnat intizomiga rioya qilishini nazorat qilish;
Ichki tartib qoidalarni buzgan xodimlarga nisbatan tegishli chora ko'rishni bo'yicha rahbariyatga takliflar kiritish vazifalari yuklatilsin.
4. Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi boshlig'i D.Xalmirzayev va Yuridik bo'lim boshlig'i B.Xusenovga Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi U.Soatov bilan birgalikda 2024-2026-yillarga mo'ljallangan Jamoa shartnomasini ishlab chiqish va Agrosanoat majmui xodimlari kasaba uyushmasi Toshkent shahar birlashgan qo'mitasidan belgilangan tartibda ro'yxatdan o'tkazish vazifalari yuklatilsin.
5. Kasaba uyushmasi qo'mitasi raisi U.Soatov Jamoa shartnomasining bajarilishini doimiy nazorat qilish tavsiya etilsin.
6. Mazkur buyruq qabul qilinguniga qadar amalda bo'lgan Universitet Ichki tartib qoidalari o'z kuchini yo'qotgan deb hisoblansin.
7. Mazkur buyruqning ijrosini nazorat qilishni o'z zimmamda qoldiraman.

Birinchi prorektor



S. Islamov

011

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИ ВАЗИРЛИГИ**

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ АГРАР
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ**

**ИЧКИ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ
(ички меҳнат тартиби қоидалари)**

Тошкент - 2023

«КЕЛИШИЛДИ»
Университет Касаба уюшма
қўмитаси раиси



Университет бирлашган касаба уюшма
қўмитасининг 2023-йил 15- майдаги
16a"5" -сон мажлисида тасдиқланди

«ТАСДИҚЛАЙМАН»
Тошкент давлат аграр
университети биринчи
проректори С.Исламов



Университет Илмий Кенгашининг
2023 йил 13 майдаги 10-сон мажлисида
тасдиқланди.

Университетнинг мазкур Ички тартиб
қоидалари 2023 йил 16 -майдаги
1-9-6/134 -сонли буйруқ билан 2023 йил
16 майдан кучга киритилди.

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ АГРАР УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ИЧКИ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ

(ички меҳнат тартиби қоидалари)

Мазкур Ички тартиб қоидалари (ички меҳнат тартиби қоидалари) (кейинги ўринларда - Қоидалар) Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, "Таълим тўғрисида"ги қонуни ва бошқа олий таълимга оид қонун ва қонуности ҳужжатларни инобатга олган ҳолда ишлаб чиқилган ҳамда Тошкент давлат аграр университети (кейинги ўринларда – Университет)даги меҳнат, илмий фаолият ва таълим-тарбия жараёнига оид бўлган муносабатларни тартибга солувчи локал норматив ҳужжат ҳисобланади.

1-боб. Умумий қоидалар

1. Мазкур Қоидаларда қуйидаги асосий тушунчалардан фойдаланилади:

ходим - белгиланган ёшга етган ҳамда университет билан меҳнат шартномасини тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар;

меҳнат шартномаси - ходим билан университет ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишув;

профессор-ўқитувчилар - кафедра мудирлари, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи лавозимига ишга қабул қилинган ходимлар;

докторант - университетга таянч докторантура ёки докторантурага белгиланган тартибда қабул қилинган шахс;

мустақил изланувчи - университетга мустақил изланувчиликка белгиланган тартибда қабул қилинган шахс;

талаба - мутахассислиги бўйича таълим олиш учун университетга белгиланган тартибда қабул қилинган ҳамда илм-фан, тарбияни қабул қилувчи шахс.

2. Ушбу Қоидалар Университетнинг ички меҳнат тартиби, университет,

рахбарият, ходим, талаба, докторант, мустақил изланувчиларнинг бурчлари, шунингдек, ишга қабул қилиш, меҳнат шартномасини ўзгартириш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш, таълим ва тарбия жараёнини ташкил этиш тартиби, меҳнат ва ўқув интизоми, иш вақти, дам олиш вақти ва ундан фойдаланиш, шу билан бирга иш ва ўқишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш, меҳнат ва ўқув интизомини бузганлик учун жавобгарлик, университет ҳудуди ва бинолар ичидаги тартиб ҳамда иш берувчи билан ходим, докторант, мустақил изланувчи ва талабалар ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатларга оид масалаларни тартибга соладиган асосий ички норматив ҳужжат ҳисобланади.

2-боб. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш

1-§. Меҳнат шартномасини тузиш

3. Ходим билан университет ўртасидаги меҳнат муносабатлари ва улар ўртасида тузилган меҳнат шартномаси асосида вужудга келади.

4. Университетга ишга қабул қилиш белгиланган тартибда тасдиқланган низом талаблари асосида амалга оширилади.

5. Ишга қабул қилиш жараёнида ёки ходим унинг розилиги билан бошқа ишга ўтказилаётганда университет:

унга юклатилган меҳнат вазифалари доираси, ҳуқуқ ва мажбуриятлари, меҳнат ва меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари;

мазкур Қоидалар, жамоа шартномаси, лавозим йўриқномаси ва ходимнинг меҳнат фаолиятига оид бошқа ҳужжатлар;

университетнинг Одоб-ахлоқ кодекси;

университетнинг коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати) билан;

университет ходим, талаба, ўқувчи ва докторантлари томонидан коррупциявий ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида мурожаат қилиш ҳолатлари ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги низом;

меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидалар билан ходимни таништириши лозим.

6. Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни тақдим этади:

паспортни ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжатни ёхуд идентификацияловчи ID-картани, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса туғилганлик тўғрисидаги гувоҳномани ёки идентификацияловчи ID-картани;

охирги 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-ҳунар 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.

Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахсдан ушбу Кодексда, шунингдек бошқа қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

Ходимлар ҳисобини юритиш ва улар ҳақида маълумотлар базасини шакллантириш мақсадида ишга қабул қилинган ходим томонидан Ходимлар бўлимига қуйидаги ҳужжатлар топширилади:

- сўровнома;
- таржимаи ҳол;
- ходимнинг охирги иш жойидан тавсифнома;
- маълумотнома (объективка);
- 6 та фотосурат (электрон варианты ҳам).

7. Тақдим этилган мазкур Қоидаларнинг 4-банди иккинчи-олтинчи хатбошиларида кўрсатилган ҳужжатларнинг тўлиқлиги текшириб кўрилгач, ишга кираётган шахс томонидан ариза ёзилади ва университет канцеляриясида рўйхатдан ўтказилади. Аризада ишга қирувчининг исми, фамилияси, отасининг исми тўлиқ, қисқартиришсиз, ишга кираётган лавозими эса штат жадвалида белгиланган лавозимга мос ҳолда ёзилиши шарт.

8. Ишга қабул қилинаётган ходим билан иш берувчи ўртасида қуйидагилар ҳақида меҳнат шартномаси тузилади:

- ходим ишга қабул қилинаётган лавозим ва иш жойи;
- меҳнат шартномаси муддати;
- ишнинг бошланиш куни;
- тарафларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари;
- иш вақти ҳамда меҳнат таътили бериш тартиби;
- меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби;
- меҳнат қонунчилигида назарда тутилган бошқа ҳолатлар.

Меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган ҳолларда ушбу шартнома номуайян муддатга тузилган ҳисобланади.

Муддатли меҳнат шартномасини тузиш меҳнат қонунчилигига мувофиқ амалга оширилади.

9. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик асосида қирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил юридик кучга эга бўлган камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади ва улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилади.

Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси (контракт) у биладиган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома (контракт) билан бир хил юридик кучга эга бўлади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва университет ректорининг имзоси билан тасдиқланади. Университет ректорининг имзоси ва гербли муҳри билан тасдиқланади.

10. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига мувофиқ равишда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва буйруқ ходимга иш ҳақиқатан бошланган кундан эътиборан уч кунлик муддатда, имзо қўйдириб эълон қилинади. Ходимнинг талабига кўра

иш берувчи унга мазкур буйруқнинг лозим даражада тасдиқланган кўчирма нусхасини бериши шарт.

11. Қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси томонлар имзолаган кундан бошлаб қонуний кучга киради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат вазифаларини бажаришга киришади. Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзоланган иш куни (смена)нинг эртасидан кечикмай ишга тушиши лозим.

12. Иш берувчининг рухсати билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кундан бошлаб меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

13. Университетнинг Ходимлар билан ишлаш бошқармаси томонидан ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ асосида ходимнинг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш тўғрисидаги ёзувни қайд этади, ходим ушбу ёзув билан уч кун ичида таништирилиши керак. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 5 декабрдаги 971-сон қарори билан тасдиқланган “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида меҳнат шартномаларини рўйхатдан ўтказиш, электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш тартиби тўғрисидаги низомга мувофиқ ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари (меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш, меҳнат дафтарчасини шакллантириш ҳамда юритиш ва бошқалар) “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида рўйхатга олинади.

14. Ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдир:

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузиш;

иш берувчи томонидан ишга таклиф этилган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномасини тузиши шарт бўлган шахсларни (иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига ишга юборилган шахсларни, иш берувчи алоҳида асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилган шахсларни, улар қайта ишга қабул қилинган тақдирда ва бошқаларни) ишга қабул қилмаслик;

хомиладорлик ёки фарзандлар борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра ишга қабул қилмаслик;

судланганлиги, шу жумладан тугалланган ва олиб ташланган судланганлиги сабабли шахсларни ишга қабул қилмаслик, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно, ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги, шу жумладан тугалланган судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилмаслик;

қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, иш берувчи ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган ишга қабул қилишни рад этиш сабабларининг ёзма асосини ишга қабул қилиниши рад этилган шахснинг талабига кўра уч кунлик муддатда тақдим этиши шарт. Ёзма асосни беришни рад этиш ишга қабул қилиш қонунга хилоф равишда рад

этилганлиги устидан шикоят қилинишига монелик қилмайди.

15. Ходим иш берувчидан ишга қабул қилишни рад этиш сабабларини ёзма равишда асослашни талаб қилишга ҳақлидир. Иш берувчи уч кун ичида унга ёзма асос кўрсатиши шарт. Хомиладор аёлларга ва уч ёшгача боласи бўлган аёлларга иш берувчининг агар улар шундай талаб билан мурожаат этмаган тақдирда ҳам ишга қабул қилишни рад этиш сабаби ёзма равишда тушунтирилади. Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганда ходим белгиланган тартибда назорат қилувчи орган ёки судга шикоят қилишга ҳақлидир.

16. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов тўғрисида шартлашилган бўлиши мумкин. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади. Синов тўғрисидаги шарт ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш ҳақидаги ёзув дастлабки синов ҳақидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда киритилади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан, Университет ректори, проректорлари, бош бухгалтери ҳамда алоҳида бўлинмаларининг раҳбарлари учун эса олти ойдан ошмаслиги керак. Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой, Университет ректори, проректорлари, бош бухгалтери ҳамда алоҳида бўлинмаларининг раҳбарлари учун эса олти ой доирасида) меҳнат шартномаси тарафларнинг келишуви асосида белгиланади. Тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар иш берувчи (синов натижаси қониқарсиз бўлган тақдирда), шунингдек, ходим (меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш истаги бўлмаган тақдирда) иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

Агар тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаса, меҳнат шартномасининг амал қилиши давом этади ва уни бундан кейин бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим ҳақиқатда ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига қўшилмайди.

Дастлабки синов даврида ходимга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва университет ходимлари учун белгиланган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади.

Ходимни бошқа ишга ўтказишда синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

хомиладор 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.

Дастлабки синов фақат ходимни ишга қабул қилиш чоғида белгиланиши мумкин. Ходим бошқа ишга ўтказилаётганда ва бошқа иш берувчига хизмат сафарига юборилганда дастлабки синов белгиланишига йўл қўйилмайди.

17. Университетда беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга Ходимлар бўлими томонидан Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома (руйхат рақами 402, 1998 йил 29 январь) қоидаларига мувофиқ меҳнат дафтарчаси юритилади, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно..

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 5 декабрдаги 971-сон қарори билан тасдиқланган “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида меҳнат шартномаларини рўйхатдан ўтказиш, электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш тартиби тўғрисидаги низом талабларига асосан “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш таъминланади.

18. Иш берувчи ва университетнинг мансабдор шахслари ходимдан унинг меҳнат мажбуриятларига кирмайдиган ишларни бажариш, қонунга зид ҳаракатларни содир этиш, шунингдек, ходимнинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғини хавф остига қўядиган, ор-номуси ва шаънини камситадиган ҳаракатлар содир этишни талаб қилишга ҳақли эмас.

2-§. Меҳнат шартномасини ўзгартириш ва бекор қилиш

19. Меҳнат шартларини ўзгартириш Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси талаблари асосида амалга оширилади.

20. Ходим бир неча касб ва лавозимдаги ишларни меҳнат шартномасида кўрсатилган ўзининг асосий иши билан бир қаторда белгиланган иш вақти давомида бажаради.

21. Бир неча касб ва лавозимда ишлаш муайян ёки номуайян муддатга белгиланиши мумкин. Келишилган муддат тугаганидан сўнг бир неча касб ва лавозимда ишлаш ҳақида мазкур ходим билан белгиланган шартлар бекор қилинади. Бир неча касб ва лавозимда ишлаш ва уни бекор қилиш меҳнат шартномасида акс эттирилади ва университет ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

22. Меҳнат шартномаси фақат Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида назарда тутилган асослар бўйича ва унда белгиланган тартибда бекор қилиниши мумкин.

23. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятида эканлиги ҳақида

икки ҳафта олдин ариза билан иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириши шарт. Огоҳлантириш муддати ариза руйхатга олинган санадан қатъий назар, ариза берилган куннинг эртасидан бошланади.

Ходим томонидан берилган ариза у берилган кун ва кейинги кундан кечиктирмай университет ректорига тақдим этилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабабларга кўра ишни давом эттиришнинг имкони йўқлиги билан боғлиқ бўлса, у берилган кунда университет ректори (ректор бўлмаганда унинг ўрнини босувчи шахс)га тақдим этилади.

Қуйидагилар узрли сабаблар жумласига киради:

ҳарбий хизматни ўташ;

ўқув юртларига ўқишга қабул қилинганлик;

пенсияга чиққанлик;

сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланиш ёки юқори турувчи идоралар номенклатураси (лавозимлар рўйхати)га кирувчи лавозимларга тайинланиш;

ходим ёки унинг парваришига муҳтож бўлган яқин қариндошлари соғлиғининг ТМЭК ёки ТМК томонидан берилган тиббий ҳулосага мувофиқ ҳолати;

ушбу лавозимда ишлашни давом эттиришнинг имкони йўқлиги тўғрисидаги бошқа узрли сабаблар.

24. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида исталган вақтда, жумладан, вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик даври, таътил, хизмат сафари даврида ариза беришга ҳақли. Санаб ўтилган ана шу даврларнинг барчаси меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати даврига киритилади.

Огоҳлантириш муддати даврида меҳнат шартномасининг шартлари тарафлар томонидан одатдаги тартибда бажарилиши давом эттирилади.

25. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек, муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра унинг муддати тугашидан олдин бекор қилишга қўйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

Университет (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан тугатилганлиги;

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган Университет (унинг алоҳида бўлинмаси) ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги;

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

ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходим томонидан такроран интизомий ножўя ҳаракат содир этилганлиги меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузишдир;

ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта кўпол равишда бузганлиги. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта кўпол равишда

бузилишлари рўйхатини белгилаш ушбу Кодекснинг 162-моддасига мувофиқ амалга оширилади;

Меҳнат кодексида ва бошқа қонунларда белгиланган ўзга сабаблар (асослар).

26. Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, муассаса бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

27. Меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган бир марта кўпол бузишга куйидагилар киради:

ижро интизомини бузиш (Ўзбекистан Республикаси Президентининг қарорлари, фармонлари, фармойишлари ва топшириқларида, Ҳукумат қарорлари ва фармойишлари, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги хайъатининг қарорлари, буйруқлари ва кўрсатмаларида белгиланган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

ишга узрли сабабларсиз келмаслик (ишда узрли сабабларсиз иш куни мобайнида узлуксиз ёки ишда бўлмаган вақтни жамлаб ҳисоблаганда 3 (уч) соатдан кўпроқ вақт бўлмаганлик), профессор-ўқитувчилар учун дарс жадвалига кўра бир иш куни мобайнида дарс жадвалида белгиланган дарс машғулотларини ўз вақтида бошламаслик ёки иштирок этмаслик;

ишга алкоғолли ичимлик, гиёҳвандлик (психотроп ёки ақлга таъсир қилувчи бошқа) моддаси таъсирида ёки ўзгача тарзда мастлик ҳолатида келиш ёхуд шундай моддаларни Университет ҳудудига олиб кириш;

университетнинг мол-мулкига зарар етказиш ёки уни турли хил усуллар билан талон-тарож қилиш (шу жумладан, ўғирлаш);

ходим томонидан мансаб (хизмат) вазифаси (ваколати)ни суистеъмол қилиши (лавозими бўйича берилган ваколатлардан хизмат манфаатларига зид равишда фойдаланиш) ва ғайриахлоқий кўринишдаги, университет ходими деган номга доғ туширувчи хатти-ҳаракатларни содир этиш;

ходим томонидан ўз ҳамкасбларига ёки раҳбариятга кўпол ва ҳақоратомуз муносабатда бўлиши, ёки одоб-ахлоқ қоидаларини бузиши;

ўзининг хатти-ҳаракатлари, ОАВ ва ижтимоий тармоқлардаги чиқишлари билан университетнинг обрўси ва манфаатларига путур етказиш ҳамда зарар етказиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатларни содир этиш;

муассаса ходимларининг, жумладан, ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига ҳавф туғдирадиган тарзда техника ҳавфсизлиги, санитария қоидаларини кўпол равишда бузиш;

бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатадиган ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши, агар бу хатти-ҳаракатлар иш берувчи томонидан унга нисбатан ишончининг йўқолиши учун асос бўлса;

ходимлар томонидан вазифаларини бажаришда коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар содир этилишининг олдини олиш тартиби тўғрисидаги низом талабларини кўпол равишда бузиш, яъни ходим:

уни коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар содир этишга кўндириш мақсадида бирор-бир шахс ўзига мурожаат этганлигига доир барча ҳоллар тўғрисида, шунингдек, давлат органларининг бошқа ходимлари томонидан содир этилган шунга ўхшаш ҳуқуқбузарликларнинг ўзларига маълум бўлиб қолган ҳар қандай

фактлари ҳақида ўз раҳбарлари, вазирлик тизимида коррупцияга қарши курашиш бўлими ёхуд ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларни хабардор этмаслиги;

ўз хизмат мавқеидан фойдаланган ҳолда ёки жисмоний ва юридик шахслардан уларнинг манфаатларини кўзлаган ҳолда муайян ҳаракатни бажариши ёки бажармаслиги эвазига бевосита ўзи ёки воситачи орқали пул, қимматли қоғозлар, моддий бойликлар, совғалар, ссудалар, мулкый моҳиятга молик бўлган хизматлар олиши;

бўйсунувидаги ходимнинг ноқонуний қарорлар қабул қилиш ёки коррупциявий ҳатти-ҳаракатлар содир этишга мажбур этиши;

хизмат кўрсатилиши учун фуқароларга белгиланган тўловлардан мансабидан фойдаланган ҳолда озод бўлиш орқали мулкый фойда олиши ёки бошқача тарзда имтиёзларга эга бўлишга қаратилган ҳаракатга йўл қўйиши;

бошқарув тартибига қарши жиноятлар, жумладан, мансаб ёки хизмат мавқеини суистеъмол қилиш билан боғлиқ ҳамда коррупциянинг келиб чиқишига сабаб бўлиши мумкин бўлган ҳолатлар тўғрисида тегишли таркибий бўлинма раҳбарига хабар бермаслиги;

муассаса томонидан ўтказилаётган ўрганиш (текшириш) гуруҳи раҳбари ўрганиш (текшириш)да қатнашаётган ходимлар томонидан мансаб ваколатини суистеъмол қилиш билан боғлиқ хабар келиб тушган тақдирда бу ҳақида юқори турувчи мансабдор шахсга етказмаса ҳамда салбий оқибатлар келиб чиқишининг олдини олиш чораларини кўрмаса;

ходимнинг онгли равишда вазирлик тизимида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги низомда белгиланган тартибда манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни қасддан яшириши ёки ўз вақтида тўлиқ ошкор қилмаслиги натижасида хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажармаслигига олиб келса ёки университетнинг қонуний манфаатлари бузилса.

28. Иш берувчи томонидан мазкур Қоидаларнинг 27-бандида кўрсатилган асосларга кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг университет Касаба уюшмаси кўмитаси розилигини олмасдан бекор қилинишига йўл қўйилмайди, қонунчиликда кўрсатилган ҳолатлар бундан мустасно.

Касаба уюшмаси кўмитасининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар иш берувчининг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи касаба уюшмаси кўмитасининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

29. Меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Шу куни университет ходимга унинг меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақида буйруқ нусхасини беради ҳамда у билан ҳисоб-китоб қилинади.

3-боб. Иш вақти, дам олиш вақти ҳамда улардан фойдаланиш

30. Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

31. Университет ходимлари учун ҳар кунги иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлиши ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти куйидагича белгиланади:

Университетнинг (барча факултет деканатлари, кафедралар ҳамда Ахборот-ресурс марказининг Ахборот-кутубхона ресурслари билан хизмат кўрсатиш (абонентларга хизмат кўрсатиш, ўқув заллари ва китоб сақлашни инобатга олган ҳолда) бўлими, Электрон ахборот ресурслари бўлими ҳамда Тиббий бўлим, Техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими таркибида (бинобонлар, фаррошлар, хўжалик бекалари, ҳовли супурувчилар, бош муҳандис, бош энергетик, электромонтёр, чилангар-сантехник, шафёрлар ва дурадгор) фаолият юритувчи ходимларидан ташқари барча бошқарма, бўлимлар, марказлар, секторларда фаолият юритувчи ходимлар учун ҳар кунги иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлиши ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти куйидагича белгиланади:

иш вақти ҳар куни – соат 09:00 дан 18:00 гача;

кундалик тушлик танаффус соат – 13:00 дан 14:00 гача;

умумий дам олиш кунлари – шанба ва якшанба.

Барча факултет деканатлари, кафедралар ҳамда Ахборот-ресурс марказининг Ахборот-кутубхона ресурслари билан хизмат кўрсатиш (абонентларга хизмат кўрсатиш, ўқув заллари ва китоб сақлашни инобатга олган ҳолда) бўлими, Электрон ахборот ресурслари бўлими, Тиббий бўлим ҳамда Техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими таркибида (бинобонлар, фаррошлар, хўжалик бекалари, ҳовли супурувчилар, бош муҳандис, бош энергетик, электромонтёр, чилангар-сантехник, шафёрлар ва дурадгор) фаолият юритувчи ходимлар учун ҳар кунги иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлиши ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти куйидагича белгиланади:

иш вақти ҳар куни – соат 08:30 дан 16:30 гача;

кундалик тушлик танаффус соат – 12:30 дан 13:30 гача;

профессор-ўқитувчиларнинг иш вақти жамлаб ҳисобланадиган иш вақти режимида белгиланади;

умумий дам олиш куни – якшанба.

32. Зарурат туғилганда иш куни режими Касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда университет ректорининг буйруғи билан ўзгартирилиши мумкин.

33. Профессор-ўқитувчилар учун иш вақтининг қисқартирилган вақти ва иш куни ҳафтасига 36 соатлик қилиб белгиланади ҳамда ўқув машғулотлари жадвалига кўра тартибга солинади.

34. Профессор-ўқитувчилар фаолиятини иш куни давомида барча турдаги ўқув, илмий-методик, илмий-тадқиқот, ташкилий-методик, маънавий- ахлоқий ва тарбиявий ишлар режаси асосида амалга оширади.

35. Профессор-ўқитувчилар томонидан ўқув машғулотлари жадвали, иш режаси ва навбатчилик жадвалининг бажарилиши ўқув ишлари бўйича проректор - университет қошидаги академик лицей директори, тегишлилиги бўйича факультет декани ва унинг ўринбосари ҳамда кафедра мудирини томонидан назорат қилиб борилади.

36. Қуйидаги ходимларга ҳам иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

15 дан 16 ёшгача бўлган ходимлар учун - ҳафтасига 24 соат;

16 дан 18 ёшгача бўлган ходимлар учун - ҳафтасига 36 соат;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар учун - ҳафтасига 36 соат.

37. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси, масофавий иш усули, мослашувчан иш жадвали ёки уйда ишлаш режимига ўтказиш белгилаб қўйилиши мумкин.

Иш берувчи ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшгача бўлган бола (ўн олти ёшгача бўлган ногиронлиги бўлган бола) ота-онасидан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг), шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парваришлашни амалга ошираётган шахснинг илтимосига кўра тиббий хулосага биноан, ногиронлиги бўлган шахснинг илтимосига кўра, агар мазкур шахс учун иш вақтини белгилаш Меҳнат кодекси 424-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсияларида назарда тутилган бўлса, шунингдек, қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда уларга тўлиқсиз иш вақти белгилайди.

38. Иш вақтидан ташқари ходимларни ишга жалб этиш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

39. Йиллик таътиллارнинг муддати, улар учун ҳақ тўлаш ва уларни ҳисоблаб чиқариш, шунингдек, таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

40. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати томонларнинг келишувига биноан белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

41. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади:

биринчи иш йили учун олти ой ишлагандан кейин (қонунда кўрсатилган ҳолатлар бундан мустасно);

иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида (қонунда кўрсатилган ҳолатлар бундан мустасно).

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин.

42. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ҳар йилги меҳнат таътили қисмларга бўлиниши мумкин. Бунда ушбу таътилнинг ҳеч бўлмаганда бир қисми ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаслиги керак.

43. Таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йилида берилади ёки таътилни бошқа муддатга кўчириш қоидаларига риоя этилган ҳолда кейинги йилга кўчирилади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни, ҳомиладор аёлларни ва меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимларни ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

44. Ходимларнинг хоҳишига кўра йиллик таътилнинг энг кам муддатидан (ўн беш иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши

мумкин.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин ҳабардор қилиниши керак.

Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилиши лозим.

45. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда, жумладан, унинг муддати тамом бўлиши муносабати билан ҳам, ходимнинг ҳоҳишига кўра, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга мувофиқ йиллик таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Мазкур бандда назарда тутилган таътил даврида ходим меҳнат шартномаси ва унинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризасини башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонун ёки тарафларнинг келишуви билан белгиланган муддати тугаган бўлса, қайтариб олишга ҳақли эмас.

4-боб. Таълимни ташкил этиш тартиби, меҳнат ва ўқув интизоми

46. Университетда ўқув йили, қоида тариқасида, 2 сентябрдан бошланади. Ўқув машғулоти ўқув режа ва ўқув дастурларига мос равишда тузилган дарс жадвалларига асосан олиб борилади.

47. Ўқув машғулоти дарс жадвали электрон университет таълим платформасида семестр учун тузилиб, тегишли тартибда тасдиқланади ва семестр бошланишидан олдин талабалар, профессор-ўқитувчилар, факультет деканатлари ва бошқа тузилмаларга юборилади. Ўзбекистан Республикаси Олий таълим фан ва инновациялар вазирлиги топшириқлари, университет Кенгаши қарорлари, Академик маълумотлар ва регистратор бошқармаси тавсиясига биноан факультатив машғулоти алоҳида жадвал асосида ўқув жараёнига киритилиши мумкин.

48. Талабаларга ўқув йили давомида икки мартаба умумий давомийлиги 8-11 ҳафтага тенг бўлган таътиллари берилади.

49. Университетда дарс машғулоти бир академик соат - 80 дақиқа деб белгиланади. Дарс машғулоти оралиғидаги танаффусларга 10 дақиқа ажратилади.

50. Ўқиш 2 сменадан иборат тартибда ташкил этилганда сменалар орасидаги танаффус 30-40 дақиқа этиб белгиланади.

51. Ўқув йили икки семестрга бўлинади, улардан ҳар бири талабалар ўзлаштириши натижаларининг яқунланиши билан тугалланади.

52. Университет жамоат, ташкилий ва маъмурий ишларни бажаришда кўмаклашиш, талабаларнинг ўзини ўзи бошқариш тизимини самарали йўлга қўйиш учун факультет деканати томонидан гуруҳ сардорлари улар сайлангунга қадар вақтинчалик вазифасини бажариш учун тайинланади.

Гуруҳ сардорлари ўзининг иш фаолиятини университет Устави, Жамоа шартномаси, мазкур Қоидалар, университетнинг бошқа ички локал ҳужжатлари асосида олиб боради. Гуруҳ сардорлари гуруҳ мураббийи (тьютори)нинг тавсиясига кўра гуруҳнинг умумий йиғилишида очиқ овоз бериш йўли билан сайланади. Биринчи курсда гуруҳ сардорлари факультет декани томонидан вақтинчалик вазифасини бажаришга тайинланади, кейинчалик бир ой ичида

гурухнинг умумий йиғилишида очик овоз бериш йўли билан сайланади.

53. Гурух сардори ўз аризасига мувофиқ ёки зиммасига юклатилган вазифаларни талаб даражасида бажармаганлиги, гурух сардори обрўсига путур етказадиган ҳатти-харакатларни содир этганлиги учун факультет деканининг тақдимига кўра муддатидан олдин вазифасидан озод этилиши мумкин.

Гурух сардорлари қуйидаги вазифаларни бажаради:

йиғилишларда талабалар номидан иштирок этиш;

ўқув-тарбиявий ишларни такомиллаштириш юзасидан факультет деканатига таклифлар киритиш;

профессор-ўқитувчилар томонидан ўтказилаётган ўқув машғулоти сифати ва талабаларнинг билимини объектив баҳолаш юзасидан талабаларнинг фикр-мулоҳазаларини факультет деканатига етказиш;

университетнинг илмий ва жамоат ишларида фаол қатнашаётган талабаларни рағбатлантириш юзасидан Ўзбекистон ёшлар иттифоқи университет бошланғич ташкилоти, университет қасаба уюшмаси қўмитаси ёки факультет деканатига таклифлар киритиш;

ушбу Қоидаларда белгиланган мажбуриятларни бажармаётган талабаларга нисбатан чора кўриш юзасидан факультет деканати, университет Қасаба уюшмаси қўмитаси ёки Ўзбекистон ёшлар иттифоқи университет бошланғич ташкилотига таклифлар киритиш.

54. Университет раҳбар ходимлари, профессор-ўқитувчилари ва бошқа ходимлари, докторантлари ва талабалари мазкур Қоидалар, университет Устави, университетнинг Одоб-ахлоқ кодекси, университетнинг коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати), университет ходим, талаба, ўқувчи ва докторантлари томонидан коррупциявий ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида мурожаат қилиш ҳолатлари ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги низом, университет Кенгаши қарорлари, ректор буйруқлари, лавозим йўриқномаси, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар ва бошқа локал норматив ҳужжатларда белгиланган талабларга қатъий риоя этишлари шарт.

55. Мазкур Қоидаларнинг 54-бандида кўрсатилган талаблардан ташқари:

а) ходимлар ва талабалар:

талаба ўқув машғулоти узрли сабабларга кўра қатнаша олмаган ҳолда бу ҳақида дарҳол факультет деканини хабардор қилиб, асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этиш;

университет фаолият самарадорлигига дахлдор бўлиш ҳамда унинг раҳбарияти (ректор, проректорлар, факультет деканлари, кафедра мудирлари, таркибий бўлинма раҳбарлари) ҳақида маълумотга эга бўлиш;

узрли сабабларга кўра иш (ўқиш)га келмаган ходим (талаба) таркибий бўлинма раҳбари (факультет декани) ёки Ходимлар бўлимини огоҳлантириш ҳамда иш (ўқиш)га чиққан куни асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этиш;

техника ҳавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғиндан сақлаш қоидалари ва меъёрларига риоя этиш;

университет раҳбариятининг розилигисиз ўқув биноси ва аудиторияларга турли жиҳозларни, бегона шахсларни олиб кирмаслик ва олиб чиқмаслик;

б) докторант (мустикал изланувчи ва изланувчилар):

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 22 майдаги 304-сон қарори билан тасдиқланган Олий ўқув юртидан кейинги таълимга

қўйиладиган давлат талаблари ва Олий ўқув юртидан кейинги таълим тўғрисидаги низом қоидаларига қатъий риоя қилиш;

докторлик диссертация ишини тайёрлашнинг яқка тартибдаги иш режасига эга бўлиш ва уни тўлиқ ҳамда ўз вақтида бажариш;

докторлик диссертациясини муддатида тайёрлаш ва Илмий кенгашга ҳимоя учун тақдим этиш;

бириктирилган таркибий бўлинма билан доимий алоқада бўлиш, таркибий бўлинманинг фаолияти йўналиши билан боғлиқ ишларда иштирок этиш;

узрли сабабларга кўра ўқишга келмаган докторант Илмий бўлим ва бириктирилган таркибий бўлинма раҳбарини огоҳлантириш ҳамда ўқишга келган кунда асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этиш;

университетда ҳафтасига 20 соат бўлиш (хизмат сафари ҳамда руҳсат этилган хориж сафарларида бўлиш, алоқа хатларига асосан бошқа ташкилотларда тадқиқот олиб бориш бундан мустасно);

университет ва бошқа муассасаларда ўтказиладиган анжуманларда иштирок этиш, шунингдек, бошқа мутасадди ташкилотлардан келган илмий тадқиқотлар бўйича ҳужжатлар ижросини таъминлаш ва қонун лойиҳаларини тайёрлашда иштирок этиш;

университет ректори, проректорлар, факультет деканлари ҳамда тегишли таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари томонидан берилган топшириқларни ўз вақтида ва сифатли бажариш;

давлат, жамият ва жамоат манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда, вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлганда, академик таътил олиш учун асослар вужудга келганда ҳамда бошқа узрли сабаблар мавжудлигида буйсунув тартибда юқори турувчи раҳбарни ҳабардор қилишга мажбур.

56. Тўлов-контракт асосида таълим олаётган талабаларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилиши мумкин.

57. Университетга хориждан ҳамда республиканинг узоқ шаҳри ва вилоятларидан келиб таълим олаётган талабалар белгиланган мезонлар асосида комиссия ҳулосасига кўра ҳамда университет ректорининг тегишли буйруғига асосан Талабалар турар жойларига жойлаштирилади.

58. Талабалар турар жойларига жойлашиш учун талаба ариза билан мурожаат қилади ҳамда тегишли ҳужжатларни илова қилади. Мазкур мурожаат ўрнатилган тартибда университет ректорининг буйруғи билан тасдиқланган комиссия томонидан ҳамда белгиланган мезонлар асосида кўриб чиқилади.

59. Талабалар турар жойларида истиқомат қилувчи талабалар, қоида тариқасида, белгиланган тартибда вақтинча ҳисобга олинади.

60. Талабалар турар жойларида истиқомат қилувчи талабалар Талабалар турар жойлари тўғрисидаги низом, мазкур Қоидалар ҳамда Талабалар турар жойлари хона ва жихозларидан фойдаланиш бўйича локал ҳужжат ва шартномаларда белгиланган ҳуқуқларга эга бўлади ва мажбуриятларни бажаради.

5-боб. Бинолар ичидаги тартиб

61. Ўқув биноларини зарур жихозлар (мебель, ўқув ускуналари ва бошқалар) билан таъминланиши учун университетнинг молия-иктисод ишлари бўйича проректори масъул ҳисобланади.

62. Бино ичига кириш хизмат руҳсатномалари, электрон руҳсатнома, вақтинчалик руҳсатнома ва талабалик гувоҳномалари ҳамда шахсни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар асосида амалга оширилади.

63. Иш вақти тугагандан сўнг хона ва аудиторияларнинг калити бино ҳавфсизлигини таъминловчи университетга бириктирилган кўриқлаш хизмати ходимига махсус журналга имзо қўйиш орқали топширилади.

64. Бино ҳавфсизлигини таъминловчи университетга бириктирилган кўриқлаш хизмати ходими иш вақти тугагандан сўнг ёнғин ва техника ҳавфсизлигини таъминлаш мақсадида электр ёриткичлар учирилганлиги, дераза ва эшиклар қулфланганлиги, ходим ва талабаларнинг ўз вақтида бинодан чиқиб кетганлигини текшириб чиқади.

6-боб. Иш ва ўқишдаги ютуқлари учун рағбатлантириш

65. Ходимлар куйидаги шаклларда рағбатлантирилади:

давлат ва жамият олдидagi алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тавсия этиш тўғрисида бўйсунувчи вазирлик, идора ёки Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигига таклиф киритиш;

меҳнат фаолиятида алоҳида ўрнатилган кўрсаткичларига эришганлиги учун фахрий ёрликлар ва бошқа турдаги мукофотларга тавсия этиш;

университет фаолият самарадорлигига муносиб ҳисса қўшиб белгиланган топшириқларни ўз вақтида бажариб келадиган ходим ва талабаларни университет ректорининг фахрий ёрлиги ҳамда турли номинациядаги дипломлари билан тақдирлаш;

юбилей саналари муносабати билан моддий рағбатлантириш, совғалар бериш;

касб байрами муносабати билан бир йўла бериладиган мукофотлар;

байрам саналари муносабати билан бериладиган мукофотлар ва бошқа шакллардаги рағбатлантириш чоралари.

66. Иш ҳақи, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга оид қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа тўловлар мазкур Қоидаларда белгиланган рағбатлантириш турларига кирмайди.

67. Талабалар ўқишда юқори кўрсаткичларга эришганлиги, илмий-тадқиқот ишлари ва университет ижтимоий ҳаётида фаол иштироки учун куйидаги тартибда рағбатлантирилади:

ташаккурнома эълон қилиш;

пул мукофоти ёки қимматбаҳо совға билан тақдирлаш;

фахрий ёрлик, даражали ва турли номинацияли дипломлар билан тақдирлаш.

Шу билан бирга, талабаларни моддий рағбатлантириш жамғармаси ҳисобидан давлат гранти ва тўлов-контракт асосида таълим олаётган алоҳида иқтидорга эга, халқаро, республика ва университет миқёсида ўтказилган фан олимпиадалари ва спорт мусобақалари ғолиблари, шунингдек, университет кенгаши томонидан белгиланган мезонларга мувофиқ алоҳида ҳолларда (ота-онасининг вафоти, ногиронлиги, ижтимоий ҳимояга муҳтожлиги) талабаларга базавий стипендияга нисбатан бараваргача миқдорда бўлган бир марталик рағбатлантириш ёки моддий ёрдам тўлови берилиши мумкин.

68. Талабаларни рағбатлантириш университетнинг ёшлар масалалари ва маънавий-маърифий ишлар бўйича биринчи проректор, Маънавият ва маърифат

бўлими, факультет деканлари, Ўзбекистан ёшлар иттифоқи бошланғич ташкилоти, Хотин-қизлар масалалари бўйича маслаҳат кенгаши тақдимномаси ёки тавсияномаси, Стипендия комиссияси қарори асосида университет ректорининг буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

7-боб. Меҳнат ва ўқув интизомини бузганлик учун жавобгарлик

69. Университет ходимга меҳнат интизомини биринчи марта бузгани учун ёки хуқуқбузарликни эҳтиётсизликдан содир этган тақдирда қуйидаги таъсир чораларини қўллаши мумкин:

огоҳлантириш;

бир марталик мукофотдан маҳрум қилиш (агар мукофотлашга оид локал хужжатларда назарда тутилган бўлса);

рағбатлантиришдан маҳрум қилиш.

70. Меҳнат интизомини бузганлиги учун университет ходимга қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

ҳайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима;

мазкур Қоидаларнинг 27-бандида кўрсатилган ҳолатлар бўйича ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима (ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш меҳнатга оид қонун хужжатларида назарда тутилган талабларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади);

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Ушбу бандда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллаш тақиқланади.

71. Интизомий жазо ва таъсир чорасини қўллаш университет ректори (ёки унинг вазифасини бажарувчи)нинг буйруғи билан амалга оширилади. Айнан битта меҳнат интизомини бузганлик учун ҳам интизомий, ҳам таъсир чораси қўлланилиши мумкин эмас.

72. Интизомий жазо чораси сифатида жарима илгари мазкур ходимга содир этилган ножўя ҳатти-ҳаракати учун ҳайфсан берилгани ёки берилмаганидан қатъий назар қўлланилади.

73. Иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилгунига қадар ёзма тушунтиришни талаб қилиши, шу жумладан, агар интизомий қилмиш хизмат текшируви натижаларига кўра аниқланган бўлса, талаб қилиши шарт. Ходимнинг ёзма тушунтириш тақдим этишни рад этганлиги интизомий жазо чораси қўлланилиши учун монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Ҳар бир интизомий қилмиш учун фақат битта интизомий жазо чораси қўлланилиши мумкин. Интизомий жазо чорасини танлаш ҳуқуқи иш берувчига тегишлидир. Интизомий жазо чорасини қўллашда содир этилган қилмишнинг оғир-енгиллиги, унинг содир этилиши ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

74. Интизомий жазо интизомий қилмиш аниқланганидан кейин дарҳол, бироқ аниқланган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай қўлланилади, бунда ходим вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган ёки таътилда бўлган давр ҳисобга олинмайди. Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома комиссия

томонидан имзоланган кун хизмат текшируви натижалари бўйича аниқланган интизомий қилмиш аниқланган кун деб ҳисобланади.

75. Ножўя ҳатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

76. Интизомий жазо берилганлиги тўғрисидаги буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади. Ходим тилхат беришдан бош тортган ҳолда тегишли далолатнома билан расмийлаштирилади.

77. Ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун ходимга нисбатан фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

78. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида интизомий жазога тортилмаса, жазо эълон қилинганидан кейин бир йил ўтгач, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолларда интизомий жазони олиб ташлаш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди.

79. Интизомий жазо ректор ташаббуси билан ходимнинг илтимосига биноан ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосига кўра бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташланиши мумкин. Ходимдан интизомий жазо муддатидан олдин олиб ташланиши университет ректори (унинг вазифасини бажарувчи)нинг буйруғи билан расмийлаштирилади.

80. Интизомий жазо устидан ходим меҳнатга оид қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилган тартибда шикоят қилиши мумкин.

81. Ходим томонидан университет ва унинг мол-мулкига бевосита тўғридан-тўғри зарар етказилганда интизомий жазо қўлланилганлигидан қатъий назар, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

82. Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

83. Мазкур Қоидалар, университет Одоб-ахлоқ кодекси, университетнинг коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати), университет ходим, талаба, ўқувчи ва докторантлари томонидан коррупциявий ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида мурожаат қилиш ҳолатлари ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги низом, университет Устави, университет Кенгаши қарорлари, ректор буйруқлари, лавозим йўриқномаси, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар ва бошқа локал норматив ҳужжатларда белгиланган талабларни бузганлиги учун:

а) талабаларга:

олий таълим муассасасидан четлаштириш;

ҳайфсан;

узрсиз сабабларга кўра дарсларни 30 соатдан 44 соатгача қолдирган талаба, қоида тариқасида, факультет декани томонидан унга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилиши тўғрисида расман огоҳлантириш;

узрли сабабларсиз 44 соатдан 72 соатгача дарс қолдирган талабага нисбатан, қоида тариқасида, ҳайфсан интизомий жазо чораси;

б) докторантга:

ҳайфсан;

докторантурадан четлаштириш таъсир чораси қўлланилади.

Интизомий жазо чоралари ножўя ҳатти-харакат аниқлангандан кейин бир ой ичида, содир этилган кундан бошлаб олти ой ичида талаба (докторант)нинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмаган ҳолда қўлланилади, шунингдек, касал, таътил, академик таътил ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлган даврда университет (докторантура)дан четлаштиришга йўл қўйилмайди.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар талаба ёки докторант шу муддат ичида интизомий жазога тортилмаса, жазо эълон қилинганидан кейин бир йил ўтгач, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолларда интизомий жазони олиб ташлаш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди.

Талаба ёки докторантга қўлланилган интизомий жазо унинг намунавий хулқ-атвори, ўқишидаги юқори кўрсаткичлари, илмий-тадқиқот ишлари ёки олий таълим муассасаси ижтимоий ҳаётида фаол иштироки учун тегишли факультет декани, Магистратура бўлими бошлиғи ёки Илмий бошқарма бошлиғи билдиргисига асосан ректорнинг буйруғи билан бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташланиши мумкин.

84. Университет талабалари Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 20 июндаги 393-сон қарори билан тасдиқланган Олий таълим муассасалари талабалари ўқишини кўчириш, қайта тиклаш ва ўқишдан четлаштириш тартиби тўғрисидаги низом талабалари асосида олий таълим муассасасидан қуйидаги ҳолларда четлаштирилиши мумкин:

- а) ўз хоҳишига биноан;
- б) ўқишнинг бошқа таълим муассасасига кўчирилиши муносабати билан;
- в) саломатлиги туфайли (тиббий комиссия маълумотномаси асосида);
- г) ўқув интизоми ва олий таълим муассасасининг Одоб-ахлоқ кодекси ҳамда ушбу Қоидаларини бузганлиги учун;
- д) бир семестр давомида дарсларни узрли сабабларсиз 74 соатдан ортиқ қолдирганлиги сабабли;
- е) ўқиш учун белгиланган тўлов ўз вақтида амалга оширилмаганлиги сабабли (тўлов-контракт бўйича тахсил олаётганлар учун);
- ж) талаба суд томонидан озодликдан маҳрум этилганлиги муносабати билан;
- з) суд қарорига кўра кириш имтиҳонларида белгиланган тартибни бузганлиги аниқланганда (ушбу ҳолатда талабалар сафидан четлаштирилганлар талабалар сафига қайта тикланмайди);
- и) вафот этганлиги сабабли.

85. Университет ташаббуси билан талабаларни ўқишдан четлаштириш талабалар касаба уюшмасининг ёзма розилигини инобатга олган ҳолда (касаба уюшмаси аъзоси бўлган талабалар учун) амалга оширилади. Шунингдек, талаба мазкур Қоидаларнинг 84-бандининг “г” кичик бандига кўра четлаштирилаётган пайтда Ўзбекистон ёшлар иттифоқи бошланғич ташкилоти билан ҳам келишилиши мумкин.

86. Интизомий жазога тортилган талаба ўзига қўлланилган жазо чорасининг қонунийлиги ва адолатлилиги юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда шикоят билан мурожаат этиши мумкин.

87. Талабага нисбатан қўлланилган интизомий жазо юзасидан маълумот

унинг шахсий хужжатлар тўпламида сақланади.

88. Талаба университетдан четлаштирилганда унга шахсий хужжатлари, белгиланган шаклдаги академик маълумотнома берилади ва унинг нусхаси шахсий йиғма жилдга тикиб қўйилади.

89. Ҳарбий хизматни ўташ, саломатлигини тиклаш, ҳомиладорлик ва туғиш, шунингдек, болаларни парвариш қилиш таътиллари даврида талабага қонун хужжатларида белгиланган тартибда академик таътил берилиши мумкин.

8-боб. Алоҳида қоидалар

90. Карантин ёки шу каби ходим ўз меҳнат вазифаларини иш жойи (университет биноси)да амалга оширишини тақиқловчи қонун хужжатларида назарда тутилган тартибда чекловлар ўрнатилган ҳолларда иш берувчи ходимнинг розилиги билан уни масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлаш режимига ўтказиши мумкин.

Бунда:

ходимнинг меҳнат мажбуриятларини амалга ошириш учун зарур бўлган жиҳозлар ва/ёки техника воситалари заруриятга кўра ходимнинг ёзма талабига мувофиқ иш берувчи томонидан таъминланади;

иш берувчи томонидан ходимга берилган жиҳозлар ва техникалар ходимнинг айби билан бузилганда етказилган зарар амалдаги қонун хужжатларига мувофиқ ходим томонидан иш берувчига қоплаб берилади;

ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун шахсий жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан, шунингдек, алоқа воситалари, жумладан, интернет тармоғидан фойдаланган тақдирда базавий ҳисоблаш миқдорининг бир бараваридан ошмаган миқдорда ҳаражатлар иш берувчи томонидан ходимга қоплаб берилади;

ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда иш берувчи ходимни бир кун олдин алоқа воситалари орқали огоҳлантириб, уни буйруқ асосида доимий иш жойига ўтказиши;

ходим ва иш берувчи ўртасидаги электрон хужжат алмашиш йўли орқали алоқалар университетнинг ички локал хужжатлари ҳамда бошқа қонун хужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

масофавий иш усули (уйда ишлаш)га ўтказилган ходимнинг таътиллари жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун хужжатларида ва университет жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

Масофадан иш деганда ходимнинг меҳнат шартномасида кўрсатилган меҳнат мажбуриятларини иш берувчининг жойлашган ҳудудидан ташқарида, бевосита ёки билвосита назоратида бўлган доимий иш жойи, ҳудуд ёки объектдан ташқарида бажариладиган иш усули тушунилади.

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

92. Ходимни масофавий ишга вақтинчалик ўтказишда иш берувчи томонидан вақтинчалик масофавий иш режимига ўтказиш ҳақида муддати кўрсатилган буйруқ чиқарилади.

9-боб. Яқуний қоидалар

93. Университет ректори ва проректорлари томонидан фуқароларни қабул қилиш тегишли тартибда тасдиқланган жадвал асосида амалга оширилади.

94. Мазкур Қоидалар билан барча ишга кирувчилар ва талабалар имзо орқали ходимлар ва тегишли бўлимлар ҳамда деканатлар томонидан таништирилади.

95. Ҳар бир ходим қонун ҳужжатлари, мазкур Қоидалар, университетнинг бошқа ички ҳужжатлари ва меҳнат шартномасида белгиланган ҳуқуқларини қонунчиликда назарда тутилган воситалар ва усуллар орқали ҳимоя қилишга, ўзининг ҳуқуқлари бузилган деб ҳисоблаганда мустақил равишда ёки университет Касаба уюшмаси кўмитаси орқали иш берувчига мурожаат қилишга ҳақлидир. Ушбу мурожаат белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, натижаси ҳақида ходимга маълум қилинади.