

“Келишилган”

Мирзо Улуғбек номидаги
Ўзбекистон Миллий университети
Қасаба уюшмаси кўмита раиси



О.А. Худайназаров

ЎЗМУ Қасаба уюшмаси Раёсатининг
2024 йил “20” августдаги 14/120-1
-сонли баённомаси

“Тасдиқлайман”

Мирзо Улуғбек номидаги
Ўзбекистон Миллий
университети ректори



И.У. Маджидов

2024 йил “28” август

**Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети
Ички тартиб қоидалари (ички меҳнат тартиб қоидалари)**

Мазкур Ички тартиб қоидалари (ички меҳнат тартиб қоидалари) кейинги ўринларда – Қоидалар) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, “Таълим тўғрисида”ги Қонуни ва бошқа олий таълимга оид қонун ва қонуности ҳужжатларни инобатга олган ҳолда ишлаб чиқилган ҳамда олий таълим муассасасидаги 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 олий таълим муассасаси билан меҳнат шартномасини тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар;

меҳнат шартномаси – ходим билан олий таълим муассасаси 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 мудир, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи, стажёр ўқитувчи лавозимига ишга қабул қилинган ходимлар;

докторант – олий таълим муассасасига таянч докторантура ёки докторантурага белгиланган тартибда қабул қилинган шахс;

мустақил изланувчи – олий таълим муассасасига мустақил изланувчиликка белгиланган тартибда қабул қилинган шахс;

талаба – бакалаврият таълим йўналиши ёки магистратура мутахассислиги бўйича таълим олиш учун олий таълим муассасасига

белгиланган тартибда қабул қилинган ҳамда таълим-фан, тарбияни қабул қилувчи шахс.

2. Мазкур Қоидалар Ўзбекистон Миллий университетининг (кейинги ўринлардаги матнда — муассаса деб юритилади) ички меҳнат тартиби, муассасанинг раҳбарият, ходим, талаба, докторант, мустақил изланувчиларнинг мажбуриятлари, шунингдек, ишга қабул қилиш, меҳнат шартномасини ўзгартириш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш, таълим ва тарбия жараёнларини ташкил этиш, 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, олий таълим муассасаси 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 қатъий ички меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

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

2.1. Меҳнат шартномасини тузиш

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

4. Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатлар: доимий яшаш ёки вақтинча рўйхатдан ўтган манзили кўрсатилган паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжат;

меҳнат дафтарчаси (биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно);

чет эл фуқаролари, паспортдан ташқари, Ўзбекистон Республикасида яшаш ва меҳнат қилиш ҳуқуқини берувчи гувоҳномаси, фуқаролиги бўлмаган шахслар эса фуқаролиги йўқ шахснинг гувоҳномаси ва Ўзбекистон Республикасида яшаш учун гувоҳнома;

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчиларга тегишли ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳнома;

қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломи, мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳнома (чет давлатлар ҳудудида олинган диплом Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан белгиланган тартибда нострификацияланганлиги (эквивалентлиги қайд этилганлиги) ҳақида тегишли гувоҳнома);

ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани тақдим этади.

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш таъқиқланади.

Ишга кираётган шахснинг паспорти ёки шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжати ҳақиқий бўлмаса, уни ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин.

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

сўровнома;

таржимаи ҳол;

зарур ҳолда ходимнинг охирги иш жойидан тавсифнома;

маълумотнома (объективка);

6 та фотосурат (электрон варианты ҳам).

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

6. Ишга қабул қилинаётган ходим билан иш берувчи ўртасида қуйидагилар ҳақида меҳнат шартномаси тузилади;

ходим ишга қабул қилинаётган лавозим ва иш жойи;

меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати;

ишни бошлаш куни;

тарафларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари;

иш вақти ҳамда меҳнат таътилини бериш тартиби;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва тартиби;

ўриндошлик бўйича ишга қабул қилишда ҳар кунги ишнинг давомийлиги;

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.

7. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик асосида кирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил юридик кучга эга бўлган камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади ва 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 муассаса ректорининг имзоси билан тасдиқланади. Муассаса ректорининг имзоси муассасанинг гербли муҳри билан тасдиқланади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади.

8. Муассасанинг Кадрлар бўлими томонидан 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.

9. 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.

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

11. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига мувофиқ равишда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва буйруққа имзо қўйдирган ҳолда ходимни таништиради.

12. Муассаса қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортишга ҳақли эмас:

а) иш берувчининг ўзи томонидан ишга таклиф қилинган шахслар;

б) ногиронлар, ўқув муассасаларининг битирувчилари, уч ва ундан ортиқ фарзандлари бор ёлғиз ота (она), пенсия ёшига яқинлашган шахслар агар улар жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан муассасага белгиланган энг кам миқдордаги иш ўринлари ҳисобидан ишга йўлланма бўйича маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган бўлса;

в) ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган шахслар;

г) белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар;

д) қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

13. 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. Ҳомиладор 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.

Ўзаро яқин қариндош ёки куда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати

остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат муассасасида бирга хизмат қилишлари таъқиқланади.

Бу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин.

14. Ишга қабул қилиш вақтида 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 ошиб кетиши мумкин эмас. Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тарафларнинг келишуви асосида белгиланади. Тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар иш берувчи (синов натижаси қониқарсиз бўлган 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.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва узрли сабабларга кўра ходим ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

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

Ходимни бошқа ишга ўтказишда синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар билан меҳнат шартномасини тузиш даврида дастлабки синов муддати қўлланилмайди:

хомиладор аёллар, шунингдек, 3 ёшга тўлмаган боласи бор аёллар;

ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари ҳамда олий ўқув юр்தларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилар;

олти ойгача муддатга ишга қабул қилинаётганлар;

олий таълим муассасаси учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар.

Ходим узрли сабаблар билан (вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳарбий йиғинларда қатнашиш, донорлик вазифаларини бажариш, суд маслаҳатчиси сифатида судда қатнашиш ва ҳ.к) ишда бўлмаган даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Дастлабки синов шартли билан ишга қабул қилинган ходим бошқа ходимлар билан барабар меҳнат қонунчилигида белгиланган барча ҳуқуқлардан фойдаланади ва жавобгар бўлади.

15. Муассасага ишга қабул қилиш белгиланган тартибда тасдиқланган Низом талаблари асосида амалга оширилади.

16. Ишга қабул қилиш жараёнида ёки ходим унинг розилиги билан бошқа ишга ўтказилаётганда муассаса:

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;

муассасанинг Одоб-ахлоқ қоидалари;

муассасанинг коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати) билан;

муассаса ходим, талаба ва докторантлар 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 ходим таништирилиши лозим.

17. Муассасада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга Кадрлар бўлими томонидан Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома (рўйхат рақами 402, 1998 йил 29 январь) қоидаларига мувофиқ электрон 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 Муассасанинг 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.

2.2. 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 муассаса 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 рўйхатга олинган санадан қатъи назар ариза берилган куннинг эртасидан бошланади.

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

Ходимнинг аризаси узрли сабабларга кўра ишни давом эттиришнинг имкони йўқлиги билан боғлиқ бўлса, у берилган кунда муассаса 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 тайинлаш;

ходим ёки унинг парваришига муҳтож бўлган яқин қариндошлари соғлиғининг ТМЭК ёки ТМК томонидан берилган тиббий хулосага 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 қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

муассаса фаолиятида меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажми қисқарганда ёхуд тегишли таркибий бўлинмалар тугатилганда;

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолганда;

ходим ўз хизмат вазифаларини мунтазам равишда бузганда (аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам

равишда бузиш ҳисобланади).

ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганда;

ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимларнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда;

ходим пенсия ёшига тўлганда;

конун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳукуқи мавжуд бўлганда.

26. Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсиз даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda 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 қўпол бузишга қуйидагилар киради:**

ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг қарорлари, фармонлари, фармойишлари ва топшириқлари, Ҳукумат қарорлари ва фармойишлари, Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳайъатининг қарорлари, буйруқлари ва кўрсатмалари белгиланган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

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

ишга алкоғолли ичимлик, гиёҳвандлик (психотроп) моддаси таъсирида ёки ўзгача тарзда мастлик ҳолатида келиш;

Одоб-ахлоқ қоидаларига (кийиниш маданияти, муомала маданияти) риоя қилмаслик;

муассасанинг 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 маанфатларига зид равишда фойдаланиш) ва ғайриахлоқий кўринишда олий таълим муассасаси ходими деган номга доғ тушурувчи хатти-ҳаракатларни содир этиш;

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

муассаса ходимларининг, жумладан, ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда техника хавфсизлиги, санитария қоидаларини қўпол равишда бузиш;

ходимлар томонидан вазифаларини 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 ёки ўз раҳбарлари, вазирлик тизимида коррупцияга қарши курашиш бўлими ёхуд ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларни хабардор этмаслик;

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;

бўйсунувдаги ходимнинг ноқонуний қарорлар қабул қилиши ёки коррупциявий хатти-ҳаракатларни содир этишга мажбур этиши;

хизмат кўрсатилиши учун фуқароларга берилган 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 суистъёмол қилиш билан боғлиқ ҳамда коррупциянинг келиб чиқишига сабаб бўлиши мумкин бўлган ҳолатлар тўғрисида тегишли таркибий бўлинма раҳбарига хабар бермаслиги;

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

ходимнинг онгли равишда қонунчиликда белгиланган тартибда манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни қасддан яшириш ёки ўз вақтида тўлиқ ошкор қилмаслиги натижасида хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажармаслигига олиб келса ёки олий таълим муассасасининг қонуний манфатлари бузилса.

28. Иш берувчи томонидан мазкур Қоидаларнинг 27-бандида кўрсатилган асосларга кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг олий таълим муассасаси 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 қилинган 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 шарномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Шу куни муассаса ходимиға 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. Муассаса ходимлари учун ҳар кунги иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлиши ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

ҳар куни – соат 9.00 дан 18.00 гача;

кундалик тушлик танаффус – 13.00 дан 14.00 гача.

Шунингдек, профессор-ўқитувчиларнинг иш вақти жамлаб ҳисобланадиган иш вақти режимида белгиланади.

Умумий дам олиш кунлари – шанба, якшанба.

32. Зарурат туғилганда иш куни режими Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган муассаса 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 – муассаса 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:

16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимлар – ҳафтасига 36 соат;

И ва ИИ гуруҳ ногиронлари – 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, жумладан дарс жадвали, илмий изланишлари, иш жадвали ёки уйда ишлаш режимиға ўтказиш тартиби белгилаб қўйилиши мумкин.

Иш берувчи ҳомиладор аёлнинг, 14 ёшга тўлмаган (16 ёшга тўлмаган ногирон) боласи бор аёлнинг, жумладан, ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, тиббий хулосаға мувофиқ, шунингдек, қонун

шахснинг илтимосига кўра, тиббий хулосага мувофиқ, шунингдек, қонун 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. Ходимнинг ёзма аризасига биноан таътил қисмларга бўлиниши мумкин. Бунда таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

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

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

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

Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охириги иш кунидан кечикмасдан олдин амалга оширилиши лозим.

45. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда, жумладан, унинг муддати тамом бўлиши муносабати билан ҳам, ходимнинг хоҳишига 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 муддат тугаган бўлса,

қайтариб олишга ҳақли эмас.

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

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

47. Ўқув машғулотларининг дарс жадвали муассаса электрон таълим платформасида семестр учун тузилиб, тегишли тартибда тасдиқланади ва семестр бошланишидан олдин талабалар, профессор-ўқитувчилар, факультет деканатлари ва бошқа тузилмаларга юборилади. Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги топшириқлари, муассаса Кенгаши қарорлари, Ўқув-услубий бошқарма тавсиясига биноан факультатив машғулотлар алоҳида жадвал асосида ўқув жараёнига киритилиши мумкин.

48. Талабаларга ўқув йили давомида икки маротаба умумий давомийлиги ўқув режада белгиланган муддатга, одатда 8-11 ҳафтага тенг бўлган таътиллار берилади.

49. Муассасада дарс машғулоти жуфтликлар асосида (астрономик 80 дақиқа) 40 дақиқадан 2 академик соат этиб белгиланади. Дарс машғулоти оралиғидаги танаффусларга астрономик 60 дақиқа хисобидан 10 дақиқа ажратилади.

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

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

52. Тўлов-контракт, бюджет, мақсадли ва бошқа асосларда талабалар сафига қабул қилинган барча талабалар билан муассаса ўртасида қонунчиликда белгиланган тартибдаги шартнома тузилади.

53. Муассаса 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 муассаса Низоми, мазкур қоидалар, муассасанинг 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 гуруҳнинг умумий йиғилишида очиқ овоз бериш йўли билан сайланади.

54. Гуруҳ сардори ўз аризасига мувофиқ ёки зиммасига юклатилган вазифаларни талаб даражасида бажармаганлиги, гуруҳ сардори обрўсига путур етказадиган хатти-ҳаракатларни содир этганлиги учун факультет деканининг тақдимига кўра муддатидан олдин вазифасидан четлаштирилиши мумкин.

Гуруҳ сардорлари қуйидаги вазифаларни бажаради:

йиғилишларда талабалар номидан иштирок этиш;

ўқув-тарбиявий ишларни такомиллаштириш юзасидан факультет деканатига таклифлар киритиш;

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

муассасанинг илмий ва жамоат ишларида фаол қатнашаётган талабаларни рағбатлантириш юзасидан Ўзбекистон Ёшлар иттифоқи муассаса бошланғич ташкилоти, муассаса Касаба уюшмаси кўмитаси ёки факультет деканатига таклифлар киритиш;

ушбу қоидаларда белгиланган мажбуриятларни бажармаётган талабаларга нисбатан чора кўриш юзасидан факультет деканати, муассаса Касаба уюшмаси кўмитаси ёки Ўзбекистон Ёшлар иттифоқи олий таълим муассасасининг бошланғич ташкилотига таклифлар киритиш.

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

56. Мазкур Қоидаларнинг 55-бандида кўрсатилган талаблардан ташқари:

а) ходимлар ва талабалар:

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Олий таълим ташкилотларига ўқишга қабул қилиш ва давлат буюртмасини жойлаштириш тизимини такомиллаштириш тўғрисида» 2024 йил 24 майдаги ПФ-81-сон Фармони талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Давлат олий таълим муассасаларига ўқишга қабул қилиш жараёнларини ташкил этиш тўғрисида»ги 2022 йил 15 июндаги ПК-279-сон қарори талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 20 июндаги 393-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасалари талабалари ўқишини кўчириш, қайта тиклаш ва ўқишдан четлаштириш тартиби тўғрисида”ги Низом талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 21 ноябрдаги 930-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасасида сиртқи (махсус сиртқи) таълимни ташкил этиш тартиби тўғрисида”ги Низом талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 2 июндаги 417-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасаларига ногиронлиги бўлган шахсларни қўшимча давлат гранти квоталари асосида

ўқишга қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги Низом талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 31 январдаги 59-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасалари талабаларига стипендиялар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 31 декабрдаги 824-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасаларида таълим жараёнини ташкил этиш билан боғлиқ тизимни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Низом талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 3 июндаги 344-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси олий таълим муассасалари талабаларига академик таътил бериш тўғрисида”ги Низом талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 6 июлдаги 421-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ва хорижий ҳамкор олий таълим ташкилотларининг кўшма таълим дастурлари асосида таълим фаолиятини ташкил этиш тартиби тўғрисида”ги Низом талабларига риоя қилиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 3 октябрдаги 559-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим ташкилотларида масофавий таълимни ташкил этиш тартиби тўғрисида”ги Низом талабларига риоя қилиш;

талаба ўқув машғулотларига узрли сабабларга кўра қатнаша олмаган тақдирда, бу ҳақда дарҳол факультет деканати ёки тьюторини хабардор қилиб, асослантирувчи ҳужжатларни ушбу ҳужжатлар расмийлаштирилган ёки дарсларга иштирок этиш бошланган кундан сўнг 10 календарь кун муддатда тақдим этиш;

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

узрли сабабларга кўра ишга келмаган ходим таркибий бўлинма раҳбари ёки Кадрлар бўлимини огоҳлантириши ҳамда ишга чиққан куни асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этиш;

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

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

таълим жараёнини ташкил этиш ва талабалар билимини назорат қилиш тартибига (Академик қоидалар) риоя қилиш;

муассаса Кенгаши қарорлари ва бошқа локал (ички) ҳужжатлар ҳамда ўқув жараёнига доир тегишли расмий топшириқлар, вазифалар, ахборот ва маълумотлар билан муассасанинг расмий веб-сайти, шу жумладан ректорат ва деканатдаги эълон учун махсус жойлар, ижтимоий тармоқлардаги расмий каналлар орқали танишиш, «HEMIS» Олий таълим жараёнларини бошқариш ахборот тизимига жойлаштирилган топшириқлар, ҳужжатлар ва маълумотлар

билан мустақил танишиб чиқиш ва уларни ўз муддатида бажаришга мажбурдирлар;

б) докторант (мустақил изланувчи ва изланувчилар):

Ўзбекистан 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 якка 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 огоҳлантириши ҳамда ўқишга келган кунида асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этиш;

муассасада ҳафтасига 20 соат бўлиши (хизмат сафари ҳамда рухсат этилган хориж сафарларида қатнашиш, алоқа хатларига, асосан, бошқа ташкилотларда тадқиқот олиб бориши бундан мустасно);

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

муассаса 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 бўйсунув тартибида юқори турувчи раҳбарни хабардор қилишга мажбур.

57. Мазкур қоидаларда, бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ва ички идоравий ҳужжатларда белгиланган асослардан ташқари, қуйдагилар ҳам ўқув интизомини бузиш сифатида асос ҳисобланади:

курсда қолган талаба кейинги ўқув йилидан ўқишини давом эттириш учун курсда қолдириш буйруғи қабул қилинган санадан эътиборан икки ҳафта ичида мурожаат қилмаган тақдирда;

академик таътилдаги талаба узрли сабабларсиз таътил муддати тугаш санасидан эътиборан икки ҳафта ичида таътилдан қайтиш ёки таътил муддатини узайтириш бўйича университетга мурожаат қилмаган тақдирда;

академик мобилликдаги талаба узрли сабабларсиз мобиллик даври тугагач икки ҳафта ичида ёки кейинги семестр бошлангунга қадар қайтиш бўйича университетга мурожаат қилмаган тақдирда;

талаба ўқув машғулотларига узрли сабабларга кўра қатнаша олмаган тақдирда, бу ҳақда дарҳол факультет деканати ёки тьюторини хабардор қилмаган, шунингдек асослантирувчи ҳужжатларни ушбу ҳужжатлар расмийлаштирилган ёки дарсларга иштирок этиш бошланган кундан сўнг 10 календарь кун муддатда тақдим этмаган тақдирда;

университет ректорининг буйруғи асосида дарсга қўйишга рухсат этилган университетга қабул қилинган абитуриентлар, ўқишини кўчирган талабалар, ўқишини қайта тиклаётган собиқ талабалар узрли сабабларсиз дарсларга қатнашмаган, узрли сабаблар мавжуд бўлганда буйруқ расмийлаштирилган кундан бошлаб 30 календарь кун муддатда узрли сабабларни асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этмаган, шунингдек ўқиш истагини билдирмаган университет билан алоқани узган ва шахсий йиғма жилдни шакллантириш учун зарур ҳужжатларни тақдим этмаган тақдирда;

талаба давлат гранти ёки тўлов шартнома асосида ўқишга қабул қилинишида, ўқишини бошқа ОТМдан кўчириб келишида умумий ўрта таълим (11-синф негизида) ёки ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасасини тугатганлиги ҳақидаги ҳужжатнинг (илоvasи билан) аслини, фуқаролик паспорти аслини кўрсатган ҳолда нусхаси, шунингдек, тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларида белгиланган тартибда имтиёзга эгалиги ҳақидаги ваколатли идоралар томонидан тақдим этилган имтиёз ҳуқуқини тасдиқловчи ҳужжат (ногиронлик тўғрисида маълумотнома, тўлиқ давлат таъминотидаги етим болалар, етим болалар, ота-она қарамоғидан маҳрум бўлган болалар ва кўзи ожизлар тоифасига кирувчи шахслар ушбу ҳолатни тасдиқловчи ҳужжатларни, тегишли ваколатли органлар томонидан тақдим этилган тавсияномалар ва бошқа имтиёзга эгалигини тасдиқловчи ҳужжатлар) университетнинг қабул комиссиясига тақдим этмаган ва (ёки) тақдим этилган йиғма жилдда ҳамда (ёки) ундаги ҳужжатларда хато ва камчиликлар аниқланган тақдирда.

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

59. Муассасага хориждан ҳамда республиканинг узоқ шаҳри ва вилоятларидан келиб таълим олаётган талабалар белгиланган мезонлар асосида комиссия хулосасига кўра ҳамда муассаса ректорининг тегишли буйруғига асосан Талабалар турар жойларига жойлаштирилади.

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

61. Талабалар турар жойларида истиқомат қилувчи талабалар, қоида

тариқасида, белгиланган тартибда вақтинча ҳисобга олинади.

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

5-боб. Муассаса ҳудуди ва бинолар ичидаги тартиб

63. Ўқув биноларини зарур жиҳозлар (мебель, ўқув ускуналари ва бошқалар) билан таъминланиши учун муассасанинг молия-иқтисод ишлари бўйича проректори масъул ҳисобланади.

64. Бино ичига кириш хизмат рухсатномалари, электрон рухсатнома, вақтинчалик рухсатнома ва талабалик гувоҳномалари ҳамда шахсни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар асосида амалга оширилади.

65. Муассаса ҳудуди ва биноларида қуйидагилар таъқиқланади:

Оралик ва якуний назорат топшираётган талабанинг ўрнига бошқа шахснинг кириши ва топшириқларни бажариши;

муассаса ҳудудида, биноларда, йўлакларда, аудиторияда, махсус ажратилмаган бошқа жойларда сигарет чекиш;

алкоголли ичимликлар (пиво, вино ва бошқалар), гиёҳвандлик моддалари истеъмол қилиш, шунингдек, уларни истеъмол қилган ҳолатда бўлиш;

безорилик қилиш, сўқиниш, уятли сўзлар айтиш, ўзгаларни ҳақорат қилиш, одамлар осойишталигига путур етказадиган хатти-ҳаракатлар содир этиш;

диний мазмундаги ёзма ёки электрон воситалардаги материалларни тайёрлаш, сақлаш, тарқатиш;

терроризмнинг ҳар қандай кўринишига қаратилган ножўя ҳаракатларни ва бошқа ҳуқуқбузарликларни содир этиш;

миллий, ирқий, этник, диний адоватни тарғиб қилувчи ҳар қандай шаклдаги материалларни тайёрлаш, сақлаш, тарқатиш ва тарғиб этиш; ҳақоратомуз ва уятли сўзларни сўзлаш, овозини баланд кўтариб гаплашиш;

инсон шаъни ва кадр-қимматини ерга урувчи, маънавий бузукликнинг ҳар қандай кўринишлари (порнография, алькоголизм, кашандалик, гиёҳвандлик) ни тарғиб этувчи, талаба ёшларнинг маънавий камол топишига зиён етказувчи, умумэътироф этилган ахлоқий қадриятларга путур етказувчи, миллий, диний, этник низолар келтириб чиқарувчи, диний ақидапарастлик, миссионерлик, фундаментализмни тарғиб қилувчи ҳар қандай маълумотларни сақлаш, тарқатиш, тарғиб этиш;

беҳаёликни тарғиб қилувчи порнографик материалларни қандай шаклда бўлишидан қатъи назар (расм, аудио, видео, босма нашр) тайёрлаш, сақлаш, тарқатиш, тарғиб қилиш;

муассаса ҳудудида азарт ўйинларни ўйнаш;

бино ичида бош кийимда ва устки кийимда (пальто, пўстин, куртка) юриш, баланд овоз билан гапириш, шовқин солиш, машғулотлар бўлаётган

чоғда коридор бўйлаб юриш, аудитория эшигини сабабсиз очиш;

педагоглар, бошқа ходимлар, докторантлар ҳамда талабаларнинг муассасага турли диний конфессияларга хос ибодат либосида, шортик, йиртик ва ямоқ кийим, спорт кийимида келиш, уларни одамлар диққатини тортадиган: танани шаффоф кўрсатиб турадиган, елка, кўкрак ва қорин, тиззадан юқори қисмлари очик қоладиган кийимда, шунингдек, металл занжирлар ва бошқа тақинчоқлар, пирсингда, соқолини ўстирган ҳолда, рўмолни томоғининг остидан боғлаган (бириктирилган) тарзда ёки юзини қоплаган ҳолда ўраб кириш ва шу ҳолатда муассасада бўлиш;

ўқув машғулотлари чоғида уяли алоқа воситаларидан фойдаланиш, рухсатсиз уяли алоқа воситалари ва бошқа қурилмалар орқали тасвирга олиш ва овозни ёзиб олиш (фақат фавқулодда ҳолатларда, касаллик ва бошқа ҳолларда, ота-онаси ёки бошқа яқинларига хабар бериш учун алоқа воситасидан фойдаланишга рухсат берилиши мумкин);

талабалар турар жойида соат 22.00 дан 06.00 гача фуқаролар осойишталигини бузадиган, дам олишларига халақит берадиган хатти-ҳаракатларга йўл қўйиш (радиоприёмник, телевизор, магнитофон ва бошқа овоз кучайтириш воситаларидан фойдаланиш);

талабалар турар жойида хавфсизликни таъминлаш ва бегона шахсларнинг турар жой биноларига киришларини олдини олиш мақсадида қишки вақтда соат 21:00 дан, ёзги вақтда 22:00 дан кейин талабалар турар жойи биноларига ҳеч кимнинг киришига рухсат этилмайди (муассаса маъмурияти, ваколатли органларнинг хизмат вазифаси доирасидаги ташрифидан ташқари);

муассаса ҳудудига, машғулотларга бегона (муассасага алоқадор бўлмаган) шахсларни бошлаб келиш;

муассасага киришда ҳар бир талаба, ходим ва ташриф буюрувчи бошқа шахслар томонидан ўз телефони абонентининг чақирув овозини тўлиқ ўчириб қўйиш (телефонни «овозсиз» режимга ўтказиш лозим);

муассасада ўтказиладиган ўқув машғулотлари ва тадбирлар бошланишидан олдин талабалар телефонини ўчириб қўйиши, телефонини портфели, сумкаси ва шу кабиларга солиб қўйиши шарт;

талабаларга телефонини бўйнига осиб олиш, телефон ёрдамида атрофдагиларга зўравонлик, шафқатсизлик, порнографияни тарғиб қилувчи видео ва суратларни намойиш қилиш, таълим муассасасининг нуфузига, шу жумладан зўравонлик ва вандализм ҳолатларини суратга олиш ва кейинчалик уларни атрофдагиларга намойиш этиш йўли билан зарар етказиш;

талабалар ўқув машғулотлари вақтида телефон орқали сўзлашиш ҳамда СМС (ММС) ва бошқа турдаги хабарларни жўнатиш, телефонни стол устига қўйиш, мусика, шу жумладан, наушниклар орқали тинглаш, сурат ва видео тасвирларни кўрсатишда телефондан фойдаланиш (ўйинлар билан шуғулланиш), тасвир (матн, расм, видеоёзув ва фотосуратлар) кўриш, диктофон, ён дафтарча кабилар сифатида фойдаланиш, суратга олиш ва видео тасвирга тушириш, телефон (ГПС, Блуэтоотх, ўқитувчи рухсатсиз Интернет ва шу кабилар) орқали бошқа хизматлардан фойдаланиш;

муассасанинг профессор-ўқитувчилари ва бошқа ходимлари ўқув

машғулотлари вақтида телефон алоқасидан фойдаланиш.

Муассасанинг ички тартиб қоидаларини бузган ходим, докторант ва талаба дастлаб огоҳлантирилади (оғзаки, ёзма тарзда).

66. Бино хавфсизлигини таъминловчи муассасага бириктирилган кўриқлаш хизмати ходими иш вақти тугагандан сўнг ёнғин ва техника хавфсизлигини таъминлаш мақсадида электр ёриткичлар ўчирилганлиги, дераза ва эшиклар қулфланганлиги, ходим ва талабаларнинг ўз вақтида бинодан чиқиб кетганлигини текшириб чиқади.

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

6-боб. Иш ва ўқишдаги ютуқлари учун рағбатлантириш

67. Ходимлар қуйидаги шаклларда рағбатлантирилади:

давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тавсия этиш тўғрисида бўйсунувчи Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигига таклиф киритиш;

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

муассасага фаолият самарадорлиги муносиб ҳисса қўшиб белгиланган топшириқларни ўз вақтида бажариб келадиган ходим ва талабаларни муассаса ректорининг фахрий ёрлиғи ҳамда турли номинациядаги дипломлари билан тақдирлаш, моддий рағбатлантириш;

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.

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

69. Талабалар ўқишда юқори кўрсаткичларга эришганлиги, илмий-тадқиқот ишлари ва олий таълим муассасаси ижтимоий ҳаётида фаол иштироки учун қуйидаги тартибда рағбатлантирилади:

ташаккурнома эълон қилиш;

пул мукофоти ёки қимматбаҳо совға билан тақдирлаш;

фахрий ёрлик, даражали ва турли номинацияли дипломлар билан тақдирлаш;

шунингдек, талабаларни моддий рағбатлантириш жамғармаси ҳисобидан давлат гранти ва тўлов-контракт асосида таълим олаётган алоҳида иқтидорга эга, халқаро, республика ва олий таълим муассасаси миқёсида ўтказилган фан олимпиадалари ва спорт мусобақалари ғолиблари, шунингдек, олий таълим муассасаси кенгаши томонидан белгиланган мезонларга мувофиқ алоҳида

ҳолларда (ота-онасининг вафоти, ногиронлиги, ижтимоий ҳимояга муҳтожлиги) талабаларга базавий ҳисоблаш миқдорининг олти бараваригача миқдорда бўлган бир марталик рағбатлантириш ёки моддий ёрдам тўлови берилиши мумкин.

70. Талабаларни рағбатлантириш муассасанинг Ёшлар билан ишлаш бўйича проректори, Маънавият ва маърифат бўлими, факультет деканлари, Ўзбекистан Ёшлар иттифоқи бошланғич ташкилоти, Хотин-қизлар масалалари бўйича маслаҳат кенгаши тақдимномаси ёки тавсияномаси, стипендия комиссияси қарори асосида муассаса ректорининг буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

7-боб. Меҳнат ва ўқув интизомини бузганлик учун жавобгарлик

71. Муассаса ходимга меҳнат интизомини биринчи марта бузгани учун ёки ҳуқуқбузарликни эҳтиётсизликдан содир этган тақдирда қуйидаги таъсир чораларини қўллаши мумкин:

огоҳлантириш;

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

рағбатлантиришдан маҳрум қилиш.

72. Меҳнат интизомини бузганлиги учун муассасаса ходимига қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

хайфсан;

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 ҳужжатларида назарда тутилган талабларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади);

меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Ушбу бандда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллаш таъқиқланади.

73. Интизомий жазо ва таъсир чорасини қўллаш муассаса ректорининг буйруғи билан амалга оширилади. Айнан битта меҳнат интизомини бузганлик учун ҳам интизомий, ҳам таъсир чораси қўлланилиши мумкин эмас.

74. Интизомий жазо чораси сифатида жарима илгари мазкур ходимга содир этилган ножўя хатти-ҳаракати учун хайфсан берилгани ёки берилмаганидан қатъи назар қўлланилади.

75. Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилинади. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди. Ходим меҳнат интизомини бузганлиги хусусида тушунтириш хати беришдан бош тортганлиги далолатнома билан расмийлаштирилади.

Интизомий жазони қўллашда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғирлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

76. Интизомий жазо чоралари бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Бир ойлик муддатга ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақти қўшилмайди.

77. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан сўнг 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.

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

79. Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун ходимга нисбатан фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

80. 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.

81. 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 муддатида олдин олиб ташланиши муассаса ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

82. Интизомий жазо устидан ходим меҳнатга оид қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда шикоят қилиши мумкин.

83. Ходим томонидан муассаса ва унинг мол-мулкига бевосита тўғридан-тўғри зарар етказилганда интизомий жазо қўлланилганидан катъи назар қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

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

85. Мазкур Қоидалар, муассаса Одоб-ахлоқ қоидалари, муассасанинг коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати) муассаса ходими, талаба, ўқувчи ва докторантлари томонидан коррупциявий ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида мурожаат қилиш ҳолатлари ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги Низом, муассаса Низоми, муассаса Кенгаши қарорлари, ректор буйруқлари, лавозим йўриқномаси, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги низомлар ва бошқа локал норматив ҳужжатларда белгиланган талабларни бузганлиги учун

а) талабаларга:

муассасадан четлаштириш;

хайфсан;

талабалар сафидан четлаштириш.

узрсиз сабабларга кўра дарсларни 10 соатдан 30 соатгача қолдирган талаба, қоида тариқасида, факультет декани томонидан унга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилиши тўғрисида расман огоҳлантириш;

узрли сабабларсиз 30 соатдан 74 соатгача дарс қолдирган талабага нисбатан қоида тариқасида хайфсан интизомий жазо чораси;

узрли сабабларсиз 74 соатдан ортиқ дарс қолдирган талаба талабалар сафидан четлаштириш таъсир чораси қўлланилади.

б) докторантга:

хайфсан;

докторантурадан четлаштириш таъсир чораси қўлланилади.

Интизомий жазо чоралари ножўя хатти-ҳаракат 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 муассаса (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 муассаса ижтимоий ҳаётида фаол иштироки учун тегишли факультет декани, Магистратура бўлими бошлиғи ёки Илмий бўлим бошлиғи билдиришига асосан ректорнинг буйруғи билан бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташланиши мумкин.

86. Муассаса талабалари Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 20 июндаги 393-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасалари талабалари ўқишини кўчириш, қайта тиклаш ва ўқишдан четлаштириш тартиби тўғрисида”ги Низом талабалари асосида муассасадан 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 интизومي ва муассасанинг Одоб-ахлоқ қоидалари ҳамда ушбу Қоидаларни 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 таҳсил олаётганлар учун);

ж) талаба суд томонидан озодликдан маҳрум этилганлиги муносабати билан;

з) вафот этганлиги сабабли.

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

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

89. Талабага нисбатан қўлланилган интизомий жазо юзасидан маълумот унинг шахсий ҳужжатлар тўпламида сақланади.

90. Талаба муассасадан четлаштирилганда унга шахсий ҳужжатлари, белгиланган шаклдаги академик маълумотнома берилади ва унинг нусхаси шахсий йиғмажилдга тикиб қўйилади.

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

8-боб. Алоҳида қоидалар

92. Карантин, ишлаб чиқариш зарурияти (муассаса раҳбари томонидан белгиланган тақдирда) ёки шу каби ходим ўз меҳнат вазифаларини иш жойи (муассаса биноси)да амалга оширишини таъқиқловчи қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда чекловлар ўрнатилган ҳолларда иш берувчи ходимнинг розилиги билан уни масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлаш режимида ўтказиши мумкин. Бунда:

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

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

ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши учун шахсий жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан, шунингдек, алоқа воситалари, жумладан, интернет тармоғидан фойдаланган тақдирда базавий ҳисоблаш миқдорининг бир бараваридан ошмаган миқдорда харажатлар 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 ҳужжат алмашиш йўли орқали алоқалар муассасанинг ички локал ҳужжатлари ҳамда бошқа қонун ҳужжатларида 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 ҳужжатларида ва муассасанинг 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.

93. 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.

94. Ходимни масофавий ишга вақтинчалик ўтказишда иш берувчи томонидан вақтинчалик масофавий иш режимида ўтказиш ҳақида муддати кўрсатилган буйруқ чиқарилади.

9-боб. Яқиний қоидалар

95. Муассаса ректори ва проректорлари томонидан фуқароларни қабул қилиш тегишли тартибда тасдиқланган жадвал асосида амалга оширилади.

96. Мазкур Қоидалар билан барча ишга кирувчилар ва талабалар имзо орқали Кадрлар (ходимлар) бўлими ёки факультет деканлари томонидан таништирилади.

97. Ҳар бир ходим қонун ҳужжатлари, мазкур Қоидалар, муассасанинг 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 муассаса Касаба уюшмаси кўмитаси орқали иш берувчига мурожаат қилишга ҳақлидир. Ушбу мурожаат белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, натижаси ҳақида ходимга маълум қилинади.

98. Мазкур Ички тартиб қоидаларига (Ички меҳнат тартиб қоидаларига) муассаса Кенгаши қарорига биноан тегишли ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиши мумкин.

Мазкур Ички тартиб қоидалари (Ички меҳнат тартиб қоидалари) ЎЗМУ Кенгашининг 2024 йил 26 августдаги 1-сонли кенгайтирилган мажлисида муҳокама қилинган ва маъқулланган.