

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ТАЪЛИМ, ФАН ВА ИННОВАЦИЯЛАР
ВАЗИРЛИГИ**

**ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА
УНИВЕРСИТЕТИ**

**ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБИ
ҚОИДАЛАРИ**

ЖИЗЗАХ – 2023

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ТАЪЛИМ, ФАН ВА ИННОВАЦИЯЛАР
ВАЗИРЛИГИ

ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА
УНИВЕРСИТЕТИ

ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБИ
ҚОИДАЛАРИ

А.ҚОДИРИЙ НОМИДАГИ ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА
УНИВЕРСИТЕТИ

130100, Жиззах шаҳри, Ш.Рашидов шоҳ кўчаси, 4-уй.
тел.: 72 226-13-57; 72 226-53-93; факс 72 226-46-56

“ТАСДИҚЛАЙМАН”

Университет ректори

Ш.ШАРИПОВ

«19» 04 2023 йил

Мухр.

“КЕЛИШИЛДИ”

Университет касаба уюшма қўмитаси
раиси:

Ж.МАЖИДОВ

«19» 04 2023 йил

Мухр.

ЖИЗЗАХ – 2023

ЖИЗЗАХ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБИ ҚОИДАЛАРИ

Жиззах давлат педагогика университети **Ички меҳнат тартиби Қоидалари** (кейинги ўринларда **Қоидалар**) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, қонунлари, шунингдек “Таълим тўғрисида”ги қонун, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси, Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармон ва Қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг олий таълим тизимини такомиллаштиришга йўналтирилган қарорлари, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг буйруқлари ва меҳнат муносабатларига оид меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ишлаб чиқилди.

Университетдаги меҳнат, ўқув, илмий фаолият ва таълим-тарбия жараёнига оид бўлган муносабатларни тартибга солувчи асосий локал норматив ҳужжат ҳисобланади.

Ушбу ички меҳнат тартиби қоидаларида акс этмаган университет фаолиятига боғлиқ муносабатлар амалда бўлган қонун-қоидалар асосида кўриб чиқилади.

І. Умумий қоидалар

1.1. Мазкур Қоидаларда қуйидаги асосий тушунчалардан фойдаланилади:

ходим – белгиланган ёшга етган, меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқатига ва муомала лаёқатига эга бўлган, иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар;

меҳнат шартномаси – ходим ва иш берувчи ўртасидаги тарафларнинг ўзаро ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятларини белгиловчи келишув бўлиб, унга мувофиқ ходим иш берувчининг манфаатини кўзлаб, ушбу келишувда белгиланган меҳнат вазифасини унинг раҳбарлиги ва назорати остида шахсан бажариш, ички меҳнат қоидаларига риоя этиш мажбуриятини, иш берувчи эса ходимга шартлашилган меҳнат вазифаси бўйича иш бериш, ходимга иш ҳақини ўз вақтида ҳамда тўлиқ миқдорда тўлаш, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ва ушбу келишувда назарда тутилган меҳнат шароитларини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади;

педагог ходимлар – кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи, стажёр-ўқитувчи лавозимларига ишга қабул қилинган педагог ходимлар;

таянч докторантура — фалсафа доктори (Doctor of Philosophy (PhD)) илмий даражасига даъвогар изланувчилар учун ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ташкил этиладиган олий малакали илмий ва илмий-педагог кадрлар ихтисослиги бўйича олий таълимдан кейинги таълим шакли;

докторантура — фан доктори (Doctor of Science (DSc)) илмий даражасига даъвогар изланувчилар учун ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ташкил этиладиган олий малакали илмий ва илмий-педагог кадрлар ихтисослиги бўйича олий таълимдан кейинги таълим шакли;

докторант – олий таълим муассасасига таянч докторантура (PhD) ёки докторантурага (DSc) белгиланган тартибда қабул қилинган шахс;

стажёр-тадқиқотчи - илмий ташкилот ёки таълим муассасаларига стажёр-тадқиқотчиликка белгиланган тартибда қабул қилинган шахс;

мустақил изланувчилик — фалсафа доктори (Doctor of Philosophy (PhD)) ёки фан доктори (Doctor of Science (DSc)) илмий даражаларига даъвогар изланувчилар учун ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ташкил этиладиган олий малакали илмий ва илмий-педагог кадрлар ихтисослиги бўйича олий таълимдан кейинги таълим шакли;

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

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

1.2.Жиззах давлат педагогика университети (кейинги матнда – университет деб юритилади) **Ички меҳнат тартиби Қоидалари:**

а) Университет ички меҳнат тартиби, раҳбарият, педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар, талаба, докторант, мустақил изланувчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, шунингдек, ишга қабул қилиш, меҳнат шартномасини ўзгартириш, бекор қилиш, таълим ва тарбия жараёнини ташкил этиш тартиби, меҳнат ва ўқув интизоми, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, шу билан бирга ишдаги ютуқлари учун рағбатлантириш, меҳнат интизомини бузганлик учун жавобгарлик, меҳнат, ҳомиладорлик ва туғруқ ҳамда бола парвариши, шунингдек бошқа таътиллاردан фойдаланиш, иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва меҳнат муносабатлари масалаларини;

б) докторант, мустақил изланувчи, талабалар (тингловчилар)га нисбатан ўқув-тарбия жараёнини ташкил этиш, уларни ўқишга қабул қилиш, бошқа таълим йўналишига ўқишни кўчириш, қайта тиклаш ва ўқишдан четлаштириш, ўқув интизомига риоя қилмаган талабаларга интизомий чоралар кўриш, курсдан-курсга қолдириш, академик таътил бериш, рағбатлантириш, университет ҳудудида тартиб-интизомга риоя қилиш, иш берувчи ва унинг вакиллари билан талабалар ўртасида юзага келадиган бошқа муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга соладиган асосий ички меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

1.3.Ички меҳнат тартиб Қоидалари университетнинг касаба уюшма кўмитаси билан келишган ҳолда, университет раҳбари томонидан тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради.

1.4.Ички меҳнат тартиб Қоидаларига риоя қилиш раҳбарият, педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортишга асос бўлиб хизмат қилади.

II. Университет ректори (иш берувчи) қуйидаги вазифаларни ижро этади:

2.1.Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, қонунлари, Президентнинг Қарор ва Фармонлари, Олий Мажлис ва Вазирлар Маҳкамасининг таълим ва ёш авлодни тарбиялаш соҳасидаги қарорлари ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлари талаблари асосида Университетнинг мақсад ва стратегиясини белгилайди, иш регламенти асосида умумий раҳбарликни амалга оширади, унинг самарали ишлаши учун шахсан жавоб беради, университет жамоаси, университет Кенгаши ва ректор хузуридаги ишчи Кенгаш мажлисларида раислик қилади, улар томонидан қабул қилинган қарорларни имзолайди, университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган бошқа

вазифаларни бажариш;

2.2.Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни, Олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш Концепцияси, ҳукуматнинг таълим соҳасини ривожлантиришга қаратилган қарорларида белгиланган тадбирларни босқичма-босқич амалга оширишда Давлат таълим стандарти талабларини бажарилишини таъминлаш;

2.3.Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномалари шартларига риоя этиш;

2.4.Педагог, ишчи ва хизматчи ходимларни меҳнат шартномасида шартлашилган иш билан таъминлаш;

2.5. Ходимларни ишга қабул қилишда, меҳнат жараёнида ва ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ушбу Кодекснинг меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талаблари бузилишига йўл қўймаслик;

2.6.Педагог, ишчи ва хизматчи ходимларнинг меҳнатини, талабаларнинг ўқишини ташкил этиш, ўқиш сифатини ошириш ҳамда меҳнат унвондорлигини юксалтириш, шунингдек қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида, тўлов-контракт асосида мутахассис тайёрлаш бўйича шартномада кўзда тутилган шарт-шароитларни яратиш;

2.7.Педагог, ишчи ва хизматчи ходимларга берилиши лозим бўлган иш ҳақини Меҳнат кодексига, жамоа шартномасига, ички меҳнат тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга, меҳнат шартномаларига мувофиқ белгиланган муддатларда тўлиқ ҳажмда тўлаш, талабаларга белгиланган тартибда ўз вақтида иш ҳақи ва стипендияларни тўлаб берилишини таъминлаш;

2.8.Меҳнатни муҳофаза қилиш норматив талабларига мувофиқ бўлган меҳнат хавфсизлигини ва шарт-шароитларини таъминлаш;

2.9.Қонунчиликда кўзда тутилган тартибга мувофиқ ҳўжалик ва молия-иқтисодий фаолиятини бошқариш, университетнинг барча моддий-техник базаси ва мол-мулкни сақлаш ва улардан самарали фойдаланиш ҳамда молия-ҳўжалик фаолият натижалари бўйича қабул қилинган қарорлар бўйича тўлиқ жавоб бериш;

2.10.Қонунчиликда, университет Уставида белгиланган ваколатлар доирасида проректорлар, деканлар ва бўлим бошлиқларига юклатилган вазифаларни бажарилишини назорат қилиш;

2.11.Қонунчиликка, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ педагог, ишчи ва хизматчи ходимларга дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолатли ва бадал тўловлари тўланишини таъминлаш;

2.12. Ўз меҳнат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан педагог, ишчи ва хизматчи ходимларга етказилган моддий зарарнинг ўрнини меҳнат қонунчилигида белгиланган тартибда ҳамда шартларда қоплаш;

2.13.Педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар, талабалар ваколатли органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига қўмақлашиш, меҳнат, ўқиш ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокаралар олиб бориш;

2.14.Меҳнат Кодексда белгиланган тартибда жамоа музокараларини олиб бориши, шунингдек, ходимларнинг вакилларига жамоа келишувини ва жамоа шартномасини тузиш ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш учун зарур бўлган тўлиқ ва ишончли ахборотни тақдим этиш;

2.15. Давлат меҳнат инспекторларининг, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилиши устидан текширув ва назоратни амалга ошириш ваколатига эга бўлган бошқа давлат органлари мансабдор шахсларининг кўрсатмаларини ўз вақтида бажариш;

2.16. Педагог ходимларнинг Давлат грантлари, халқаро ташкилотларнинг лойиҳалари ва бошқа йўналишдаги танловларда, талабаларнинг эса Давлат ва номдор стипендиялари, жамоат ташкилотлари кўрик-танловларида қатнашишини ташкил этиш;

2.17. Университет Кенгашига, васийлик ва илмий даражаларини берувчи Илмий кенгашларга раҳбарлик қилиш;

2.18. Қонунчиликда кўзда тутилган тартибга мувофиқ ногирон ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишини таъминлаш, ногиронлар билан меҳнат шартномаси тузишдан ёки хизмат юзасидан уни юқори лавозимга кўтаришдан бош тортишга, маъмурият ташаббуси билан ноқонуний ишдан бўшатишга, ногиронлиги учун уни ўз розилигисиз бошқа ишга ўтказишга йўл қўймаслик (Тиббий-ижтимоий экспертизанинг хулосасига кўра ногироннинг саломатлиги бу касб вазифаларини бажаришга монелик қилган ёки ногироннинг ёхуд бошқа кишиларнинг саломатлиги ва меҳнат хавфсизлигига таҳдид қилган ҳоллар бундан мустасно);

2.19. Меҳнат жамоасини моддий-техник ресурслар ва молиявий маблағлар билан ўз вақтида таъминлаб бориш, университетнинг молиявий аҳволи ҳақида меҳнат жамоасини мунтазам хабардор қилиш;

2.20. Университетда хотин-қизларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларини тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилинишини таъминлаш;

2.21. Педагог, ишчи ва хизматчи ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртасини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги мажбурий суғуртасини таъминлаш;

2.22. Ўзбекистон Республикасининг “Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида”ги Қонунига мувофиқ фуқаролар, педагог, ишчи ва хизматчи ходимларнинг ёзма, оғзаки мурожаатларини масъул шахслар томонидан белгиланган тартибда ўз муддатда холисона, адолатли, қонуний кўриб чиқилишини таъминлаш;

2.23. Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги номенклатурасига қирадиган проректор лавозимларига номзодлар тўғрисидаги такдимномани ўрнатилган тартибда вазирликка киритиш;

2.24. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг ижро интизомини мустаҳкамлаш, раҳбарларнинг масъулияти ва самарадорлигини оширишга қаратилган қарорларига мувофиқ университет масъул ходимлари томонидан ижро интизомига қатъий риоя этилишини таъминлаш.

2.25. Таълим тизимида коррупцияга қарши курашиш маданиятини ошириш ҳамда коррупциявий ҳуқуқбузарликларга йўл қўймаслик ва бу борада самарали тизимни шакллантириш.

2.26. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, беғараз ва холис бўлиш;

2.27. Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаш, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

2.28. Университетда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил

30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-5775-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 349-сонли қарорига тўлиқ риоя этилишни таъминлаш;

2.29. Меҳнат шартномаларини, шунингдек уларга доир ўзгартиш ва қўшимчаларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат мажмуида ўз вақтида рўйхатга олиншини назорат қилиш;

2.30. Иш берувчининг зиммасида лавозим йўриқномаси, қонунлар ва қонуности ҳужжатларида белгилаб қўйилган бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

Университет ректори қуйидаги ҳуқуқларга эга:

2.31. Ректор барча профессор-ўқитувчилар, ходимлар, тингловчилар ва талабалар учун ижро қилиниши мажбурий бўлган университетни бошқариш, ўқув жараёнларини ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш ҳамда ходимларга тааллуқли бўлган буйруқ ва фармойишлар қабул қилади;

2.32. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, бошқа қонунларда назарда тутилган тартибда ва шартлар асосида ходимлар билан меҳнат шартномаларини тузади, ўзгартиради ҳамда бекор қилади, ректор университет фаолияти билан боғлиқ бўлган барча шартномаларни, хатлар ва ҳужжатларни имзолайди;

2.33. Жамоага тааллуқли масалалар бўйича музокаралар ташаббуси билан чиқиш ва жамоа шартномаларини тузиш;

2.34. Ректор давлат органлари (идоралари), муассаса ва ташкилотлари, нодавлат-нотижорат ташкилотлари, чет эл муассасалари ҳамда суд ишларида университет номидан ишончномасиз қатнашади, университетнинг қонуний манфаатлари ва ҳуқуқларини ҳимоя қилади.

2.35. Ўзининг функционал вазифалари доирасига кирувчи масалалар юзасидан бўйсинувидаги барча хизматчи ва ходимларга топшириқлар бериш ва вазифалар белгилаш;

2.36. Ходимлардан ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришни ва иш берувчининг мол-мулкига (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчида бўлган мол-мулкига, агар иш берувчи ушбу мол-мулкнинг бут сақланиши учун жавобгар бўлса) эҳтиёткорона муносабатда бўлишини, ички меҳнат тартибига риоя этишини талаб қилиш;

2.37. Ходимларни меҳнат қонунчилигида ва ушбу ички тартиб қоидаларида белгиланган тартибда интизомий жавобгарликка тортиш, ҳалол самарали меҳнати учун рағбатлантириш ҳақида буйруқлар қабул қилиш;

2.38. Ходимлардан улар томонидан иш берувчига бевосита етказилган ҳам бошқа шахсларга етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш натижасида иш берувчида юзага келган тўғридан-тўғри ҳақиқий зарар учун моддий жавобгарликка тортиш;

2.39. Бўйсинувидаги хизмат ва бўлимлар томонидан ишлаб чиқариш топшириқлари, алоҳида топшириқлар ва вазифаларни бажарилаётганлигини назорат қилиш;

2.40. Қонунчиликда белгиланган барча ижтимоий ҳимоя ва кафолатлардан фойдаланиш;

2.41. Мехнат фаолиятида эришган юқори ижодий ва ишлаб чиқаришдаги ютуқлари учун устама ва қўшимча ҳақлар ҳамда пул мукофотларини Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги билан келишилган ҳолда олиш;

2.42. Ректор ўз ваколатларининг бир қисмини ишончнома бериш орқали ёки буйруқ расмийлаштириш орқали вақтинча проректорларга ҳамда бошқа ходимларга ўтказиши мумкин. Улар берилган ваколатлар доирасида Университет номидан иш юритиши, жамоанинг қонуний манфаат ва ҳуқуқларини ҳимоя қилиши лозим.

2.43. Ректор таътилда, хизмат сафарларида, малака оширишда, чет эл сафарларида, соғлигини тиклаш учун даволанишда бўлган ҳамда бошқа узрли сабаблар билан ишда бўлмаган ҳолларда соҳа проректорларидан бири ректор вазифасини вақтинча бажариб туради. Бу тўғрисида буйруқ расмийлаштирилади.

2.44. Ўзбекистон Республикасининг Мехнат кодекси, қонунлари ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларида белгиланган бошқа ҳуқуқлардан ҳам фойдаланади.

III. Педагог ходимлар, ишчи ва хизматчи, талабаларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

3.1. Ёшлар масалалари ва маънавий-маърифий ишлар бўйича биринчи проректор

3.1.1. Ўзбекистон Республикаси Қонунлари, Президент Қарорлари ва Фармонлари, Олий Мажлис ва Вазирлар Маҳкамасининг таълим ва ходимлар тайёрлаш соҳасидаги Қарорларини, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини, кўрсатмаларини, Ёшлар иттифоқи ҳамда Ёшлар агентлигининг меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини, кўрсатмаларини ижро этилишини таъминлаш;

3.1.2. Университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши курашиш бўйича Сиёсати, коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Низоми, таълим тизимига доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, лавозим йўриқномаси, Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари талабларига тўлиқ риоя этиш, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида, сифатли бажариш;

3.1.3. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, беғараз ва холис бўлиш;

3.1.4. Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаш, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиши;

3.1.5. Юксак маънавий-ахлоқий фазилатли, мустақил фикрлашга қодир бўлган юқори маълумотли, малакали ходимлар тайёрлашни таъминлаш;

3.1.6. Ижтимоий-гуманитар фанлар кафедралари фаолиятини мувофиқлаштириш ҳамда уларни университетнинг маънавий-маърифий ишларида фаол қатнашишларини таъминлаш;

3.1.7. Талабалар онгига мустақиллик ғояларига садоқат, миллий қадриятларга ҳурмат, инсонпарварлик ғояларини сингдириш, уларни юксак маънавий ғоялар асосида ватанпарварлик руҳида тарбиялаш, маънавий-ахлоқий тарбия ишларини олиб боришнинг амалий, таъсирчан механизмларини шакллантириш, маънавий-маърифий жараёни бошқариш ва изчил такомиллаштириб бориш;

3.1.8. Ёшлар билан олиб бориладиган ишларнинг жорий ва истиқболли

режаларини ишлаб чиқиш ҳамда уларнинг қатъий амалга оширилишини назорат қилиш тизимини вужудга келтириш;

3.1.9. Ёшлар билан ишлаш тизими учун зарур меъёрий ҳамда услубий ҳужжатларни, амалий тадбирлар режаларини ишлаб чиқиш;

3.1.10. Ўзбекистон Республикаси Президенти ва ҳукумати томонидан қабул қилинган Фармон ва Қарорлар мазмун-моҳиятини талабаларга, профессор-ўқитувчиларга ўз вақтида тушунтириш ишларини ташкил қилиш. Бунинг учун ҳуқуқий саводхонликни ошириш махсус курсларини ташкил этиш, турли мавзулардаги маънавий-маърифий учрашувлар, баҳс-мунозаралар, мулоқотлар, суҳбатлар, савол-жавоб кечаларини ташкил қилиш;

3.1.11. Вазирлик томонидан қабул қилинган ёшлар масалалари бўйича меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини университет жамоасига ўз вақтида етказиш ва улардаги тадбирларнинг бажарилишини таъминлаш;

3.1.12. Университет профессор-ўқитувчилари, ходимлари ва талабалари ўртасида эркин фуқаролик жамиятини шакллантириш, ҳуқуқий демократик жамиятни қуриш талабларига мос ижтимоий, маънавий ва иқтисодий муҳитни яратиш;

3.1.13. Талабаларда маънавий боқимандалик ва лоқайдлик кайфиятини йўқотиш уларда ўз тафаккурини доимий ривожлантириш эҳтиёжини шакллантириш;

3.1.14. Ёшлар ўртасида ҳуқуқий маданиятни, ҳуқуқий онгни ошириш бўйича қонунчилик тарғиботи ишларни ташкиллаштириш ҳамда ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш мақсадида ҳуқуқ-тартибот идоралари билан ҳамкорликни йўлга қўйиш;

3.1.15. Педагог ходимлар ва талабалар ўртасида амалга оширилаётган коррупцияга қарши курашиш чоралари тўғрисидаги хабардорлигини оширишга ҳамда уларда коррупцион хатти-ҳаракатларга нисбатан тоқатсиз муносабатни шакллантиришга қаратилган тематик аудио ва видеороликлар ҳамда бошқа ахборот материалларидан фойдаланган ҳолда антикоррупцион кампанияларни университет коррупцияга қарши кураш бўлими ҳамкорлигида ўтказиш;

3.1.16. Ёшлар тарбияси учун муҳим аҳамиятга эга бўлган мамлакат ичидаги ва халқаро ҳаётга оид янгиликлар, ахборотлар, воқеалар ва жараёнлар бўйича кенг жамоатчиликка, педагоглар ва талабалар иштирокида давра суҳбатларини, фикр алмашишларни доимий равишда ташкил этиб бориш;

3.1.17. Маънавий-маърифий ва ёшлар билан ишлаш масалаларига оид илмий, услубий ва амалий адабиётлар, қўлланмалар тайёрлаш ҳамда уларни чоп этириш ишларини йўлга қўйиш;

3.1.18. Гуманитар ва ижтимоий-иқтисодий фанлар кафедраларининг соҳага оид ўқув-услубий ва бошқа зарурий материаллар, ҳужжатлар, адабиётлар билан таъминланганлик масалаларини таҳлил қилиб бориш, профессор-ўқитувчилар салоҳиятини ўрганиш, таҳлил қилиш, тегишли таклифлар тайёрлаш;

3.1.19. Талабаларнинг бўш вақтини мазмунли ўтказишни ташкил қилиш бўйича маънавий-маърифий тадбирларни амалга ошириш, ижодий-бадиий, спорт-соғломлаштириш тўғрақларини ташкил этиш;

3.1.20. Университет спорт клублари фаолиятини такомиллаштириш, талабаларни спорт турлари бўйича тайёрлаш, Республика ва Халқаро мусобақаларга тайёрлаш, “Универсиада” спорт мусобақаларида фаол қатнашишини таъминлаш;

3.1.21. Университетда талабалар турар жойларининг шароитларини яхшилаш, унда истиқомат қилаётган талабалар талабларига ҳар томонлама жавоб беришини мунтазам назорат остига олиш;

3.1.22. Талабалар орасида бадиий адабиётни, хусусан Ўзбекистонда мустақиллик йилларида яратилган юксак савияли бадиий асарларни ўқиш ва ўрганиш ишларига алоҳида эътибор бериш. Бу мақсадда бадиий асарларнинг энг яхши талқини, таҳлили ва тақриси учун махсус кўрик-танловлар, китобхонлар конференциялари, муаллиф ва адиблар билан учрашувларни ташкил қилиш, голибларни рағбатлантириш. Университет ахборот ресурс марказини турли бадиий, публицистик асарлар, илмий-оммабоп нашрлар билан бойитиб бориш чораларини кўриш;

3.1.23. Ахборот-ресурс маркази китоб фондини янги авлод ўқув-илмий ва бадиий адабиётлар билан бойитишнинг аниқ ва амалий чораларини белгилаш, китобхонларни китоб мутолаасига жалб қилишга қаратилган кўрик-танлов, конференция ва учрашувлар каби тарғибот тадбирларини Ахборот-ресурс марказида ташкил этишни моддий-техник қўллаб-қувватлаш;

3.1.24. Университет спорт-соғломлаштириш, маиший хизмат, овқатланиш, дам олиш, маданий ҳордиқ чиқариш тизимларининг узлуксиз ва сифатли ишлашини таъминлаш масалаларини назорат қилиш;

3.1.25. Кам таъминланган, кўп болали оилалардан чиққан талабаларнинг моддий аҳволи ҳақидаги маълумотлар олиш ва уларни ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича мунтазам иш олиб бориш;

3.1.26. Талабаларнинг ота-оналари, маҳаллий ҳокимиятлар, хайрия жамғармалари, маҳаллалар билан университетнинг ҳамкорликда олиб борадиган ишларини ташкил этиш ҳамда назорат қилиш;

3.1.27. Университет газетасининг мунтазам чиқишини таъминлаш, уларда университет маънавий-маърифий масалалар ва ёшлар билан ишлаш бўйича амалга ошириладиган ишларни доимий равишда ёритиб бориш;

3.1.28. Конкурслар, фестиваллар, бадиий ҳаваскорлик тўғараклари кўрик-танловларини ва олимпиадаларни мунтазам ўтказишни ташкил этиш;

3.1.29. Республика, вилоят ва шаҳар миқёсида бўладиган турли жамоат ишларида, тадбирларда профессор-ўқитувчилар ва талабаларнинг фаол иштирокени таъминлаш;

3.1.30. Маънавий-маърифий ва тарбиявий ишлар йўналишлари ҳамда уларнинг самарадорлигини ошириш бўйича таклифлар киритиш;

3.1.31. Профессор-ўқитувчилар ва талабалар муносабатида одоб-ахлоқ меъёрлари ва юқори муомала маданиятини йўлга қўйиш;

3.1.32. Университет нашри “Зиё чашмаси” газетаси ҳамда “Мураббий” илмий-оммабоп журнаliga умумий раҳбарлик қилиш;

3.1.33. Бешта муҳим ташаббус доирасида туркум тадбирлар ташкил қилиш ҳамда амалга ошириладиган ишларни талабалар орасида кенг тарғиб қилиш;

3.1.34. Талабалар кўп истиқомат қиладиган маҳалла фуқаро йиғинлари (МФЙ) билан ҳамкорликда ёшлар ва талабалар орасида маънавий-маърифий ишларни тарғиб қилиш бўйича “Йўл хариталари”ни ишлаб чиқиш ва амалиётга жорий этиш;

3.1.35. Бириктирилган умумтаълим мактаблари билан доимий ҳамкорликни йўлга қўйиш, таълим сифати ва тарбиявий жараёнлар самарадорлиги бўйича амалга ошириладиган ишларни мувофиқлаштириб бориш;

3.1.36. Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши лозим.

3.2. Ўқув ишлари бўйича проректор

3.2.1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, қонунлари, Президент Қарорлари, Фармонлари, Олий Мажлис ва Вазирлар Маҳкамасининг таълим ва ходимлар тайёрлаш соҳасидаги Қарорларини, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини, кўрсатмаларини ва университет Кенгаши қарорларини ижро этилишини таъминлаш;

3.2.2. Университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши курашиш бўйича Сиёсати, коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Низоми, таълим тизимига доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, лавозим йўриқномаси, Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари талабларига тўлиқ риоя этиш, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида, сифатли бажариш;

3.2.3. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, беғараз ва холис бўлиш;

3.2.4. Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаш, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

3.2.5. Давлат таълим стандартлари асосида таълим жараёнини ташкил этиш ва малакали ходимлар тайёрлашни таъминлаш, давлат таълим стандартларига мувофиқ билимлар мазмуни ва тайёргарлик даражасига қўйиладиган талаблар мажмуасини барча деканлар, кафедра мудирлари ва педагог ходимлар томонидан тўлиқ ўзлаштирилишини ташкил этиш;

3.2.6. Ўқув жараёнларига оид масалалар бўйича университетнинг Кенгаши қарорлари ва ректор буйруқларининг бажарилишини ташкил қилиш;

3.2.7. Ривожланган мамлакатлар таълим тизимининг ривожланиш тенденцияларини ўрганиш, “Таълим тўғрисида”ги Қонунда ва бошқа таълим-тарбияга оид меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда кўрсатилган вазифаларни амалга ошириш борасидаги услуб ва воситаларини ишлаб чиқирилишини ташкил этиш ва уларни амалга оширилишини таъминлаш;

3.2.8. Ўқув-тарбия жараёнида ўқитишнинг илғор шакллари, янги педагогик ва ахборот-коммуникация технологияларидан самарали фойдаланишни ташкил этиш;

3.2.9. Ўқитишнинг кредит-модуль тизими мазмун-моҳиятини педагог ходимлар ва талабаларга етказиш, тушунтириш ишларини олиб бориш бўйича тегишли мутахассисларни жалб қилган ҳолда доимий равишда семинарлар ташкил этиш;

3.2.10. Узлуксиз таълим тизими учун янги авлод ўқув адабиётларини яратиш концепцияси талабларига мувофиқ дарсликлар ва ўқув-методик адабиётлар яратилишини, халқаро олий таълим муассасалари билан ҳамкорликда зарур хорижий адабиётларни таржима қилилишини, дарслик, ўқув-услубий мажмуалар таъминоти бўйича наشريёт ишларини ташкил этиш;

3.2.11. Педагог ходимлар ва мутахассисларни тайёрлаш, уларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширилишни ташкил этиш, профессор-ўқитувчилар малакасини

ошириш режаларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишга раҳбарлик қилиш;

3.2.12. Барча таълим йўналиш ва мутахассисликларни ўқув режа ва дастурларини давлат таълим стандартлари ва малака талабларига мос ҳолатда мутахассислик кафедралар томонидан ишлаб чиқилишини ташкил этиш, ўқув жараёнига тадбиқ қилишни амалга ошириш ва назорат қилиш;

3.2.13. Кредит-модуль тизими бўйича талабаларнинг фанлардан ўзлаштириш мониторингини олиб бориш;

3.2.14. Ўқув-услубий Кенгашга раҳбарлик қилиш, ўқув жараёнини таъминлайдиган бўлимлар, деканатлар ишларини мувофиқлаштириш, ташкил этиш ва назорат қилиш;

3.2.15. Ўқув-услубий бошқарма, регистратор офиси, ўқув-услубий таъминот бўлими, Сиртқи бўлим, Рақамли таълим технологиялари маркази, Ахборот-ресурс маркази, Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими, Малакани баҳолаш маркази ва факультетлар иш режаларини тасдиқлаш ва уларнинг бажарилишига раҳбарлик қилиш;

3.2.16. Университетнинг рақамли ривожланиш стратегияси ҳамда дастурларини ишлаб чиқиш ва ўз вақтида амалга ошириш;

3.2.17. Университетда ахборот тизимлари ишлаб чиқиш ҳамда талабаларга кўрсатиладиган хизматларнинг рақамли кўринишга ўтказиш учун зарур шарт-шароитларни яратиш;

3.2.18. Университетнинг рақамли инфратузилмасини ривожлантириш ҳамда ахборот хавфсизлигини таъминлаш чораларини кўриш;

3.2.19. “4+2” тизимига асосан 2-4 курс талабаларига 4 кун олий таълим муассасида ва 2 кун таълим муассасаларида малакавий амалиёт ўташ тартиби бўйича ўқув жараёнини ташкил этиш;

3.2.20. Профессор-ўқитувчиларнинг шахсий иш режалари мазмуни бўйича жавоб бериши ҳамда бажарилиши устидан назорат олиб бориш;

3.2.21. Ўқув режаларини такомиллаштириш бўйича таклифлар тайёрлаш;

3.2.22. Ўқув ва услубий анжуманларни ташкил этиб бориш, университетнинг ўқув-услубий Кенгаш ишларига раҳбарлик қилиш, илғор услубий тажрибаларни умумлаштириш;

3.2.23. Илмий ишлар ва инновациялар бўйича проректор билан биргаликда талабаларни Республика ва халқаро миқёсдаги олимпиада танловларига мақсадли тайёрлаш, олимпиада натижаларини таҳлил қилиш, талабаларни Президент ва давлат стипендияларига тайёрлаш ишларини узлуксиз шаклда ташкил этиш ва бошқариш;

3.2.24. Талабалар билимини назорат қилиш ва баҳолашнинг замонавий тизимини тадбиқ этиб бориш, талабаларнинг билимларини академик ҳалолликнинг асосий тамойилларига риоя қилган ҳолда объектив баҳолашни ташкил этиш;

3.2.25. Фанлардан академик қарздор бўлган талабаларни курсдан курсга қолдириш, курсдан қолган, ўқишдан четлаштирилган талабаларни ўрнатилган тартибда тиклаш, талабаларни курсдан курсга ўтказиш, стипендия тайинлаш ишларини ташкил этиш ҳамда назоратини олиб бориш;

3.2.26. Ўқув машғулотлари жадвалини NEMIS платформасида яратилишини ва бажарилишини назорат қилиш, кафедралар ўқув юкларини бажарилиши ва йиллик ҳисоботларини таҳлил қилиб бориш;

3.2.27. Талабаларнинг мустақил таълим-тарбия олишлари учун замонавий усул ва воситаларини тадбиқ этишни ташкил қилиш;

3.2.28.Профессор-ўқитувчилар ва ўқув ишига ёрдамлашувчи ходимлар штатлари бўйича таклифларни ишлаб чиқиш, факультет декани ва кафедра мудирлари лавозимларига истиқболли ёшларни тавсия этиб бориш;

3.2.29.Педагог ходимларнинг вакант лавозимларига танлов асосида ишга қабул қилишни ташкиллаштириш, докторантура ва магистратура битирувчиларини ишга олиб қолиш бўйича таклифлар тайёрлаш;

3.3.30.Доимий равишда ўқув-услугий кенгашда стажёр-ўқитувчи, ўқитувчи ва катта ўқитувчи лавозимларига танловни амалдаги тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талаблари асосида ўтказилишини таъминлаш;

3.2.31.Ўқув хоналаридан самарали фойдаланиш бўйича таклифлар тайёрлаб бориш;

3.2.32.Деканларнинг талабаларни курсдан курсга қолдириш, талабалар сафидан четлаштириш, академик мобиллик асосида турдош республика ва халқаро олий таълим муассасаларида ўқиш таклифларини, академик таътил бериш тўғрисидаги таклифларини кўриб чиқиш;

3.2.33.Университет Кенгаши режасига киритилган ўқув жараёнига тегишли масалаларни факультет деканлари ва кафедра мудирлари билан белгиланган муддатда сифатли тайёрлашни ташкил этиш;

3.2.34.Ўқув-услугий ҳисоботларни белгиланган муддат ва шаклларда вазирлик ва юқори турувчи ташкилотларга тақдим этиб боришни таъминлаш;

3.2.35.Ўқув жараёнларини самарали ва сифатли ташкил этиш бўйича кафедралар фаолиятини назорат этиш;

3.2.36.Профессор-ўқитувчилар томонидан NEMIS ахборот тизими ва MOODLE платформасига фанлардан таълим ресурслари ва топшириқларнинг мунтазам равишда киритилишини, плаформада дарс ўтилганлигининг ўз вақтида қайд этилишини доимий назорат қилиб бориш;

3.2.37.Университет тассаруфидаги Академик лицей, Ғаллаорол хизмат кўрсатиш ва сервис техникуми ва Мирзачўл агросаноат техникумларида ўқув жараёнини назорат қилиш ва мониторингини юритиб бориш;

3.2.38.Меҳнат, ўқув ва ижро интизомини бузган педагог ходимларга нисбатан чора кўриш ва улар билан тузилган шартномани бекор қилиш бўйича таклифлар тайёрлаш;

3.2.39.Факультетлар ва кафедраларларнинг йиллик фаолияти ҳисоботларини ўтказиш, таҳлил қилиш ва хулосалар чиқариш, профессор-ўқитувчиларининг ўқув-услугий фаолиятини замонавий усулларда баҳолашни амалга ошириш;

3.2.40.Педагогика соҳаси таълим йўналишлари ва мутахассисликлари учун ўзгарувчан ўқув режа ва дастурлари бўйича илғор халқаро тажрибаларни ўрганиш ва ўқув жараёнига жорий этиш;

3.2.41.Ўзаро ҳамкорлик асосида хорижий олий таълим муассасаларининг профессор-ўқитувчиларини университет ўқув жараёнига жалб этиш;

3.2.42.Битирувчиларни кадрлар буюртмачилари билан ҳамкорликда ўз мутахассисликлари бўйича ишга йўналтиришга қаратилган чора-тадбирлар режасини ишлаб чиқиш ва амалга оширилишини таъминлаш;

3.2.43.Профессор-ўқитувчилар томонидан кундузги, сиртқи, кечки таълим шаклларида ўтказиладиган (маъруза, амалий, лаборатория ва семинар) машғулотлар видеоёзувларининг марказлашган каталогини университетнинг расмий веб-саҳифаларига жойлаштириш;

3.2.44.Таълим-тарбия жараёнида халқаро миқёсда кенг қўлланиладиган замонавий дастурий маҳсулотлардан фойдаланишни йўлга қўйиш;

3.2.45.Хорижий тил фанидан миллий ёки унга мос даражадаги халқаро сертификатга эга профессор-ўқитувчилар ва талабалар улушини ошириш;

3.2.46.Олий таълим муассасалари билан ўқув-услубий йўналишда доимий ҳамкорликни амалга ошириш, конференция, семинарларда профессор-ўқитувчиларнинг фаол иштирокини таъминлаш, маҳаллий ҳокимиятлар билан ҳамкорликда ишлаш;

3.2.47. Университет ва умумтаълим мактаблари ўртасидаги алоқани кескин даражада кучайтириш. Халқаро (PISA, PIRLS, TIMSS, EGMA, EGRA) дастурлари талаблари тўғрисида ҳамда ўқувчиларни мазкур тадқиқотларда қатнашишга тайёрлаш бўйича университет ўқитувчи-ўқувчилари ўртасида семинарлар, тренинглар, давра суҳбатлари ташкил этиш;

3.2.48. Илмий-методик ишларга мактаб ўқитувчиларини жалб қилиш, халқаро баҳолаш дастурларига тайёрловчи “stesting.uz” платформаси орқали умумтаълим мактабларининг ўқувчиларини “PISA”, “PIRLS”, “TIMSS” онлайн тайёргарлик синовларида иштирок этишини таъминлаш;

3.2.49. Университетни ўрнатилган тартибда доимий ички аттестациядан ўтказиш, ташқи аттестацияга тайёрлаш ва ўтказишда фаол иштирок этиш;

3.2.50. Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши лозим.

3.3. Илмий ишлар ва инновациялар бўйича проректор

3.3.1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, қонунлари, Президент Қарорлари ва Фармонлари, Олий Мажлис ва Вазирлар Маҳкамасининг таълим ва ходимлар тайёрлаш соҳасидаги Қарорларини, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг буйруқларини бажариш ва меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини, кўрсатмаларини ижро этилишини таъминлаш;

3.3.2. Университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши курашиш бўйича Сиёсати, коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Низоми, таълим тизимида доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, лавозим йўриқномаси, Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари талабларига тўлиқ риоя этиш, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида, сифатли бажариш;

3.3.3. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, бегараз ва холис бўлиш;

3.3.4. Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаш, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

3.3.5. Университетнинг муаммоли илмий ва инновацион лаборатория, кафедра, бошқа илмий ва инновация бўлинмаларининг фаолиятига умумий раҳбарлик қилиш ва назоратини олиб бориш ҳамда илмий лойиҳалар ва грантларни жалб этиш, тадқиқот ишларининг натижавий самарадорлиги юзасидан мунтазам мониторинг олиб бориш, таълим муассасалари ва ишлаб чиқариш корхоналари билан инновацион ҳамкорликни йўлга қўйиш, инновацияларни таълимга ва ишлаб

чиқаришга жорий этиш масалаларини ҳал қилиш, илмий-технологик ишланмаларни ва инновацияларни турли ярмарка ва кўргазмаларда тақдимот этилишини таъминлаш;

3.3.6. Илмий ишлар ва инновациялар материалларини, шу жумладан журналлар ва илмий ишлар тўпламларини университет ходимлари томонидан тайёрлаш ва нашр этиш жараёни ҳамда университетнинг барча таълим ва илмий фаолияти йўналишлари бўйича ўқув-услубий ва илмий даврий нашрлар билан кутубхона фондиди тўлдириб бориш чораларини кўриш;

3.3.7. Илмий, илмий-амалий ва инновация анжуманларни режалаштириш, ташкил этиш ва ўтказишни мувофиқлаштириш ҳамда бошқа ташкилот ва корхоналарда ўтказиладиган илмий ва инновация анжуманларда университет профессор-ўқитувчилари ва ходимларининг қатнашишини таъминлаш, университетда илмий ва инновация мактабларни шаклланишига кўмаклашиш, ҳар қандай самарали илмий ва инновацион фаолиятни рағбатлантириш ишларини олиб бориш;

3.3.8. Университетда академик ҳалолликнинг асосий тамойилларига риоя қилган ҳолда магистратура, докторантурани ривожлантириш орқали юқори малакали илмий-педагогик ходимлар тайёрланишини таъминлаш ҳамда университет ходимларининг ўз вақтида илмий унвонларни олишига ва ихтисослашган кенгашларнинг очилишига кўмаклашиш;

3.3.9. Иқтидорли ёшларни қидириш, саралаш ва улар билан ишлаш жараёнларини бошқариш ва уларга кўмаклашиш;

3.3.10. Халқаро бўлим билан ҳамкорликда чет эл грантларининг илмий тадқиқот қисми мавзусини ва мазмунини шакллантиришда ҳамда тасдиқлашда қатнашиш, барча илмий тадқиқот ишлари, лойиҳалари ва грантларни бажариш, илмий анжуманларни ўтказиш мониторингини олиб бориш, юқори ташкилотлар учун барча зарур ҳисоботларни шакллантириш ва тақдим этиш;

3.3.11. Университет профессор-ўқитувчилари, ходимлари ва талабаларини Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлиги ва “Эл-юрт умиди” жамғармаси томонидан хорижда малака ошириш, стажировка ўташ, магистратура ва докторантурада ўқиш учун эълон қилинадиган танловларида иштирокини таъминлаш;

3.3.12. Докторантлар ва талабалар орасидан Ўзбекистон Республикаси Президенти, талабалар орасидан Навоий, Беруний, Улуғбек, Зулфия, Ислом Каримов ва бошқа номдор стипендия совриндорларини тайёрлаш жараёнини бошқариш;

3.3.13. Университетда илмий ва инновация фаолиятни ривожлантириш учун зарур моддий техника базасини яратиш, тегишли илмий асбоб-ускуналар билан таъминлаш ва тақсимлаш жараёнларини бошқариш ва мувофиқлаштириш;

3.3.14. Университет илмий-инновацион ишланмаларни тижоратлаштириш бўлими томонидан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 майдаги “Иқтисодиёт тармоқлари ва соҳаларига инновацияларни жорий этиш механизмларини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3698-сонли қарорининг 2-бандиди олтинчи хатбошига асосан Олий таълим муассасаларининг инновацион жамғармаларини (кейинги ўринларда-инновацион жамғармалар) шакллантириш инновацион маҳсулотларни тижоратлаштиришдан олинadиган даромадлар, олий таълим муассасаларнинг иш ҳақи, стипендиялар тўлаш, шунингдек бошқа жорий харажатлар қоплангандан кейин тўлов-контракт

маблағларининг 5 фоиздан кам бўлмаган миқдорини йўналтириш ҳисобига амалга оширилади.

Инновацион жамғармаларнинг маблағлари:

илмий тадқиқотлар ва инновацион ишланмаларни рағбарлантиришга;

илмий-лаборатория ускуналари, сарфлаш материаллари ва бутловчи буюмлар сотиб олишга;

кичик стартап лойиҳаларни молиялаштиришга;

илмий-тадқиқот инфратузилмасини шакллантириш ва янгилашга, илмий ходимларни моддий рағбатлантиришга;

инновация фаолияти билан боғлиқ бошқа харажатларни амалга оширишга йўналтирилиши белгилаб қўйилган.

Университет илмий Кенгашининг 2020 йил 5 мартдаги 7/2-сонли Қарорининг 2.2.7.-банди ижросини таъминлаш мақсадида университет илмий-инновацион ишланмаларни тижоратлаштириш бўлимига, факультет деканлари ва кафедра мудирларига (бир ўқитувчи учун илмий-тадқиқот ишлари натижаларини амалга оширишдан молиявий тушумлар кўрсаткичини йилига 2 млн. сўмга етказишни таъминлаш)да белгиланган вазифа ижросини таъминлаш мақсадида вилоятдаги ишлаб чиқариш корхона ва ташкилотлар муаммоларини ўрганиш ва шу муаммолар асосида кафедралар кесимида семинарлар ўтказиш, йўналишлардан келиб чиққан ҳолда, хўжалик шартномасини имзолаш ва ижроси ҳақида маълумотларни тақдим этиш ҳамда ижросини ҳар чорақда мониторинг қилиб бориш вазифаси белгилаб қўйилган.

Ушбу вазифаларни бажариш учун университет илмий-инновацион ишланмаларни тижоратлаштириш бўлимига, факультет деканлари ва кафедра мудирларига:

ҳар бир профессор-ўқитувчилар илмий-инновацион ишланмаларни яратиш ишларини кенгайтириш, бунда иқтидорли ёш олимлар ва талабаларнинг иштирокини кенгайтириш механизмларини ишлаб чиқиш, жорий этиш борасидаги ишларнинг ҳолатини таҳлил қилиш ва шу билан бирга, илмий-инновацион ишланмаларни тижоратлаштириш, бунда асосан таълим муассасаларини (мактабгача, касбий ва амалий таълим) талаб ва эҳтиёжларини инобатга олиш;

инновацион фаолиятни такомиллаштириш, илмий инновацияларни, инновацион маҳсулотларни тижоратлаштиришга шарт-шароит яратиш;

ўқув йили давомида илмий-инновацион фаолият натижаларини тижоратлаштиришдан маблағ тушумининг таъминланиш даражасининг бориши хўжалик шартномалари ва бошқа шартномалар асосида ишлар олиб бориш;

илмий-инновацион фаолият натижаларини тижоратлаштиришда фаол иштироки бўйича турли номинацияларни белгилаш ва мезонларни тасдиқлаш борасидаги ишларни амалга ошириш;

ҳамкор муассаса, ташкилот ҳамда корхоналарда мутахассислик кафедралар филиалларини ташкил этиш ва профессор ўқитувчиларнинг стажировкаларини ташкил этиш;

хорижий грантларни жалб этиш ишларини мувофиқлаштирувчи ишчи гуруҳ таркибини шакллантириш лозим бўлади.

3.3.15.Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши лозим.

3.4. Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор

3.4.1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, қонунлари, Президент Қарорлари, Фармонлари Олий Мажлис ва Вазирлар Маҳкамасининг таълим ва ходимлар тайёрлаш соҳасидаги Қарорларини, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг буйруқларини бажариш ва меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини, кўрсатмаларини амалга ошириш;

3.4.2. Университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши курашиш бўйича Сиёсати, коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Низоми, таълим тизимига доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, лавозим йўриқномаси, Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари талабларига тўлиқ риоя этиш, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида, сифатли бажариш;

3.4.3. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, беғараз ва ҳолис бўлиш;

3.4.4. Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаш, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

3.4.5. Университетнинг молия-иқтисодиёт ишларини бошқариш ва мувофиқлаштириш;

3.4.6. Режа-молия бўлими, ҳисобхона, хўжалик, шунингдек ректор буйруғи асосида бириктирилган бошқа бўлимлар ишини бошқариш ва мувофиқлаштириш;

3.4.7. Қурилиш таъмирлаш, ободонлаштириш ва кўкаламзорлаштириш ишларини ташкил этиш, бошқариш ва мувофиқлаштириш;

3.4.8. Университетнинг мавжуд моддий-техник базаси имконияти доирасида қўшимча пулли хизматларни (ноширлик, маиший хизматлар, пулли ўқитиш курслари, ижара, ҳомийлик, дивидент ва ҳоказо) йўлга қўйиш орқали бюджетдан ташқари маблағларни жалб қилишни кенгайтириш ва шу орқали профессор-ўқитувчилар ва ишчи хизматчиларни моддий рағбатлантириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқиш;

3.4.9. Талабаларни тўлов-контракт асосида ўқитишдан тушган бюджетдан ташқари маблағлар ва бошқа махсус бюджетдан ташқари маблағларни шакллантириш;

3.4.10. Давлат бюджети, талабаларни тўлов-контракт асосида ўқитишдан тушган ва тадбиркорлик асосида топилган маблағларнинг даромадлар ва харажатлар сметаларини ишлаб чиқиш, Молия вазирлигидан рўйхатдан ўтказилишини таъминлаш;

3.4.11. Университет харажатлар сметаларининг бажарилиши, молиявий хўжалик фаолияти (валюта операциялари)нинг ҳисобини олиб борилишини назорат қилиш;

3.4.12. Университетнинг ўқув лаборатория бинолари, талабалар турар жойлари ҳамда бошқа ёрдамчи бино ва иншоотларни куз-қиш мавсуми ва янги ўқув йилига тайёрлаш юзасида қора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва уларнинг бажарилишини таъминлаш;

3.4.13. Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида университетнинг моддий техника базаси ҳолатини ўрганиб, уни ривожлантириш юзасидан қора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва бажарилишини назорат қилиш;

3.4.14. Университетга чет эл инвестицияларини жалб қилиш бўйича фаолиятни

ташқил этиш, мавжуд бино ва иншоотларни реконструкция қилиш ва капитал таъмирлаш ишларининг лойиҳа-смета ҳужжатларини кўриб чиқиб, шартномалар тузиш, бажарилган ишларни қабул қилиш ва сифатини назорат қилиш;

3.4.15. Штат, бюджет ва ҳисоб интизомига тўғри риоя қилинишини ва бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботини назоратини ташқил қилиш;

3.4.16. Бюджет ва бюджетдан ташқари маблағлардан, шунингдек коммунал хизмат турларидан оқилона ва тежамкорлик билан фойдаланиш юзасидан чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва уларнинг бажарилишини таъминлаш;

3.4.17. Университетнинг профессор-ўқитувчилари ва ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шароитларини яхшилаш, бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботини ривожлантириш юзасидан чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва ўрнатилган тартибда амалга ошириш;

3.4.18. Университетнинг профессор-ўқитувчилари ва ходимлари ойлик маошлари ва талабалар стипендияларини ўз вақтида тўланишини таъминлаш;

3.4.19. Меҳнатга лаёқатсиз варақаларини белгиланган тартибда тақдим этиш;

3.4.20. Пулли контракт асосида ўқиётган талабалардан ўқиш учун тўловларни амалга ошириш устидан назорат қилиш;

3.4.21. Мавжуд бино ва иншоотларни реконструкция қилиш ва капитал таъмирлаш ишларининг лойиҳа-смета ҳужжатларини кўриб чиқиб, шартномалар тузиш, бажарилган ишларни қабул қилиш ва сифатини назорат қилиш;

3.4.22. Университетнинг контрагентлари (ҳамкорлари, хайр-эҳсон қилувчилари, хомийлари) билан шартномаларни қонунларда белгиланган тартибда тузилишида антикоррупцион шартларни киритилишини ҳамда контрагентларни текшириш бўйича Йўриқнома талабларига риоя этилишини таъминлаш;

3.4.23. Талаба ва ходимларни фавқулоддаги ҳолатларда ҳамда меҳнат-хавфсизлигини таъминлаш бўйича тадбирлар режасини тузиш ва унинг бажарилишини таъминлаш;

3.4.24. Университет биноларини барқарорлигини таъминлаш, ёнғинга қарши кураш жиҳозлари билан таъминлаш, уларнинг санитар-гигиеник ҳолатларини талаб даражасида тутишни таъминлаш;

3.4.25. Талабалар ошхоналари, буфетлари, спорт-соғломлаштириш мажмуаси, тиббий пунктлар ишларининг режасини тузиш ва уларнинг ишлашини таъминлаш, талабалар турар жойи эҳтиёжларини доимий таъминлаб бориш;

3.4.26. Университетда маданий-ҳордиқ чиқариш тадбирларини ташқил этиш учун зарур шарт-шароитлар яратиш;

3.4.27. Университетнинг иш фаолиятини замонавий ахборот-коммуникация воситалари билан таъминлашни ташқил қилиш;

3.4.28. Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши дозим.

3.5. Факультет декани

3.5.1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, қонунлари, Президент Қарорлари, Фармонлари, Олий Мажлис ва Вазирлар Маҳкамасининг таълим ва ходимлар тайёрлаш соҳасидаги Қарорларини, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг буйруқларини бажариш, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини ва кўрсатмаларини амалга ошириш;

3.5.2. Университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши курашиш бўйича Сиёсати, коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Низоми, таълим тизимига доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, лавозим йўриқномаси, Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари талабларига тўлиқ риоя этиш, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида, сифатли бажариш;

3.5.3. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, беғараз ва холис бўлиш;

3.5.4. Таълим-тарбия мазмунини давлат таълим стандартлари асосида шакллантириш, малака талаблари, ўқув режалари, фан дастурлари (силлабуслар) билан таъминланганлик ҳолати, (кафедраларда ўқув лабораторияларининг замонавий асбоб-ускуналар билан жиҳозланиши ва уларни бажариш бўйича меъёрий ва услубий қўлланмалар билан таъминлаш чораларини кўриб бориш;

3.5.5. Ўқитишнинг кредит-модуль тизимини жорий этиш бўйича тегишли мутахассисларни жалб қилган ҳолда доимий равишда педагог ходимлар ва талабаларга тизимнинг мазмун-моҳиятини етказиш учун семинарлар ташкил этиб бориш;

3.5.6. Кафедраларда ўқитиладиган фанларни мазмунан ва ўқув аудитория соатлари ҳажми бўйича замонавий ахборот, услублар, янгилик ва бошқалар билан бойитиш чораларини кўриш;

3.5.7. Кредит-модуль тизимида ўқитишни самарали ташкил этиш, таълим жараёнларини бошқаришга қаратилган платформани зарурий таълим ресурсларини профессор-ўқитувчилар томонидан жойлаштиришини ва сифатли таълимни амалга оширишни назорат қилиш;

3.5.8. NEMIS – олий таълим жараёнларини бошқариш ахборот тизимидан тўлиқ ва мукамал фойдаланишни жорий этиш, таълим йўналишлари ва мутахассисликларни, академик гуруҳлар ва талабалар базасини шакллантириш, ўқув режалар, ўқув семестрлари ва ўқув ҳафталари ҳамда ўқув режа фанларини шакллантириш, дарслар жадваллари ва назоратлар жадвалларини тузиш ҳамда электрон кўринишда юритиш, талабаларнинг машғулотларга қатнашиш давоматини ва фанлардан ўзлаштириш натижаларини мониторинг ва таҳлил қилиш, профессор-ўқитувчилар томонидан жойлаштирилган таълим ресурсларини тўлиқ ўзлаштириши учун талабаларнинг дарсларга қатнашиши ва давоматини тўғри тўлиқ акс эттирилиши назоратини олиб бориш;

3.5.9. Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларида қўйилган талаблар асосида талабаларнинг ҳафталик ўқув юкламалари ва мустақил иш соатлари ҳажмини ўқитиладиган фанлар тизимига мувофиқлаштириш;

3.5.10. Ўқув интизомини яхшилаш механизминини янада такомиллаштириш, талабалар фаоллигини оширишга қаратилган тадбирларини амалиётга тадбиқ қилиш;

3.5.11. Педагог ходимлар, талабалар ва тадқиқотчиларни академик ҳалоллик талабларидан хабардор қилинишини таъминлаш, улар томонидан ушбу талабларга риоя этилишини назорат қилиш;

3.5.12. Ўқув-тарбия жараёни ҳамда талабаларнинг битирув малакавий иши, магистрлик диссертацияси ва малакавий амалиёти устидан назорат қилиш;

3.5.13. Талабаларнинг 4+2 тартибида умумтаълим мактаблари ва тегишли таълим муассасаларида малакавий амалиётларини ташкил этиш ва назоратини олиб бориш;

3.5.14.Талабаларни курсдан курсга ўтказиш, якуний давлат аттестацияси, битирув малакавий ишлари ва магистрлик диссертация ҳимояларини ташкил этиш, академик таътил бериш ва стипендия тайинлаш, талабаларнинг ҳаракати (фамилия ўзгартириш, академик таътил бериш, стипендия тайинлаш, курсдан курсга ўтказиш, интизомий чора кўриш ва бошқа) тўғрисида буйруқ лойиҳаларини тайёрлаш, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг тегишли Низомларида кўзда тутилган ҳолларда маъмурият ташаббуси билан талабалар сафидан четлаштиришга тавсия бериш (факультетда хорижий талабалар мавжуд бўлган ҳолларда, улар билан ишлашни университетнинг 1-бўлими ва халқаро алоқалар бўлими билан келишилган ҳолда);

3.5.15.Факультет Кенгаши қошида устозлар тажрибасини ўрганиш, янги педагогик технологияларни жорий қилиш ва малака ошириб келган профессор-ўқитувчиларнинг ҳисоботларини муҳокама қилиш бўйича семинарлар ташкил этиш;

3.5.16.Профессор-ўқитувчилар малакасини ошириш бўйича ишларни мувофиқлаштириш, хорижий ОТМларга стажировкаларга юбориш бўйича таклифлар киритиш, малака ошириш ва стажировкадан келган профессор-ўқитувчиларнинг ҳисоботларини эшитиб бориш;

3.5.17.Факультет таркибига кирувчи кафедраларнинг фанлари бўйича (шу жумладан хорижий олимлар билан ҳамкорликда) дарслик, ўқув ва услубий қўлланмаларни тайёрлашга умумий раҳбарликни амалга ошириш, медиасаводхонлик ва хорижий тилларни ўрганиш бўйича қўшимча машғулотлар ташкил этиш;

3.5.18.Факультет Кенгашига раҳбарлик қилиш, ўқув-услубий Кенгаш, кафедралараро йиғилишлар, илмий-услубий конференцияларни (шу жумладан, хорижий мутахассислар иштирокида) ташкил этиш;

3.5.19.Факультет ва кафедраларнинг иш режалари, ўқув-услубий Кенгаш иш режалари, профессор-ўқитувчиларнинг шахсий иш режаларининг шакллантириш ва долзарб мавзулар устида ишлаб чиқилганлигига эътибор қаратиш ва тасдиқлаш. Режадаги белгиланган топшириқларнинг ўз муддатларида ҳар ой режалаштирилган бандлари ижро мониторинги ва бажарилишини таъминлаш;

3.5.20.Таълим тизимида ахборот-ресурс манбалари базасини кенгайтириш ва янгилаб бориш, фанларнинг университет АРМда мавжуд асосий ва қўшимча адабиётлар билан таъминланганлик даражаси, эҳтиёжнинг мавжудлиги, янги авлод ўқув адабиётларини яратиш режаси ва нашр режасининг бажарилиши, талабаларнинг дарслик (электрон дарслик) ва ўқув қўлланмалари билан таъминланганлиги даражаси, электрон кутубхона тизимининг мавжудлиги, ундан фойдаланиш самарадорлиги ва мустақил таълим бўйича ахборот ресурслардан фойдаланиш имкониятининг яратилганлиги;

3.5.21.Университет жамоаси аъзолари билан, шунингдек (маъмурият, педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ва талабалар) ва иш жараёнида муомала қиладиган бошқа шахслар билан самимий муносабатда бўлиш;

3.5.22.Факультет ва кафедраларнинг йиллик фаолияти ҳисоботларини ўтказиш, таҳлил қилиш ва хулосалар чиқариш, профессор-ўқитувчиларининг ўқув-услубий фаолиятини замонавий усулларда баҳолашни амалга ошириш;

3.5.23.Самарадорликнинг энг муҳим кўрсаткичлари – КРІ асосида деканат ва кафедра мудирлари ҳамда профессор-ўқитувчиларнинг фаолиятини баҳолаш кўрсаткичларининг бажарилиши ҳолатини таҳлил қилиш;

3.5.24.Факультет ва кафедраларнинг университет рейтинги учун қўшган ҳиссаси ва индикаторларнинг бажарилиши кўрсаткичлари ва рейтингдаги ўрнини

таҳлил қилиб бориш;

3.5.25.Ўқув йили давомида профессор-ўқитувчиларнинг фаолиятини назорат қилиб бориш, белгиланган рейтинг кўрсаткичларини бажармаган профессор-ўқитувчилар билан шартномани бекор қилиш бўйича таклиф киритиб бориш;

3.5.26.Кафедрларнинг ўқув йили соатлари миқдоридан келиб чиқиб, илмий салоҳиятли, тажрибали, малакали профессор-ўқитувчилар билан тўлдириш, уларни “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида НИЗОМ” талабларига асосан таклифлар киритиб бориш;

3.5.27.Хорижий тил бўйича миллий ёки унга мос даражадаги халқаро сертификатга эга профессор-ўқитувчилар ва талабалар улушини ошириб бориш;

3.5.28.Факультет ва кафедраларга бириктирилган умумтаълим мактаблари, академик лицей, техникумларда олиб борилаётган ишларнинг самарадорлигини таъминлаш;

3.5.29.Факультетнинг таълим йўналишлари ва мутахассисликларига буюртмалар портфелини шакллантириш, янги таълим йўналишларини очиш, эҳтиёжи кам таълим йўналишлари ва мутахассисликлари ёпиш бўйича таклиф киритиб бориш, иш берувчи корхона ва ташкилотлар билан мутахассисларга бўлган эҳтиёжини ўрганиш ва битирувчиларнинг бандлигини таъминлаш;

3.5.30.Таълим-тарбияни ривожлантириш бўйича устувор илмий-тадқиқотларни ривожлантириш ва истиқбол режаларини тузиш;

3.5.31.Иқтидорли талабаларни излаш ва улар билан ишлаш, уларни Ўзбекистон Республикаси Президенти давлат стипендияси, номдор стипендиялар, “Эл-юрт умиди” жамғармаси ҳамда фанлар бўйича ўтказиладиган олимпиадалар танловида иштирок этишга тайёрлаш билан боғлиқ бўлган тадбирларни ташкил этиш;

3.5.32.Талабалар илмий-ижодий фаолиятини тизимли асосда ташкил этиш, иқтидорли талабаларни аниқлаш ва уларни илмий тадқиқотларга жалб этиш, иждоий фаолиятини рўёбга чиқариш учун зарур ташкилий, услубий ва моддий-техникавий шарт-шароитлар яратиш;

3.5.33.Факультетда ўқув-илмий, маънавий-маърифий ва илмий-услубий ишларга раҳбарлик қилиш, тарбиявий ишларни ташкил қилиш;

3.5.34.Факультетнинг битирувчилари билан алоқа ўрнатиш, уларнинг амалий ишлари сифатини таҳлил қилиш;

3.5.35.Ўз ваколати доирасида, факультетнинг барча ходимлари ва талабалари учун мажбурий бўлган фармойиш, йўриқнома ёки кўрсатмалар чиқариш;

3.5.36.Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаш, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

3.5.37.Мехнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг фармойишлар ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш, шунингдек, ушбу соҳага оид ҳужжатларни тўғри юритилишини назорат қилиш;

3.5.38.Мехнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш ҳамда унинг бажарилишини тизимли тарзда йўлга қўйиш;

3.5.39.Факультетда электрон ҳужжатлар тўплами(Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Жамоа шартномаси, лавозим йўриқномаси ва ходимнинг меҳнат фаолиятига оид бошқа ҳужжатлар, Одоб-ахлоқ Кодекси, Коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати), коррупциявий ҳуқуқбузарликлар ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги Низом, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидалар)ни ташкил этиш, иш жараёнида

педагог ва бошқа ходимларни ҳамда ишга киришга талабгор шахслар билан суҳбат ўтказиши мобайнида уларни электрон ҳужжатлар тўплами билан таништирилиб борилишини назорат қилиш;

3.5.40.Талабалар турар жойларида яшаётган ёшларнинг бўш вақтларини мазмунли ўтказиш ва фойдали меҳнат машғулоти билан шуғулланишларини таъминлашга йўналтирган тадбирлар ташкил этиш, талабаларни ҳар хил норасмий оқимларига қўшилиб қолишларининг олдини олиш;

3.5.41.Университет ва факультет Кенгаши қарорларининг бажарилишини тизимли равишда назорат қилиш;

3.5.42.Таълим хизматларини ташкил этиш ва амалга оширишга жавоб бериш, бюджетдан ташқари маблағларни топиш ва уларни ўқув мақсадларида фойдаланишини амалга ошириш;

3.5.43.Факультет миқёсида ва талабалар турар жойларида ҳамда ижарада истиқомат қиладиган талабалар ўртасида маънавий-маърифий ишларга раҳбарлик қилиш;

3.5.44.Ўзбекистон Республикаси “Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида”ги Қонунга мувофиқ фуқароларни қабул қилиш ва белгиланган муддатда мурожаатларни кўриб чиқиш;

3.5.45.Университетнинг умумий худудидан факультет учун ажратилган жойни ободонлаштиришни йўлга қўйиш ва унинг назоратини амалга ошириш;

3.5.46.Олий таълимга оид қонунчиликда белгиланган бошқа мажбуриятларни бажариш ва тегишли ҳуқуқлардан фойдаланиш;

3.5.47.Деканларнинг элчихоналар, хорижий ташкилотлари ҳамда чет мамлакатлар вакиллари иштироқи билан ўтказиладиган тадбирларни амалда бўлган ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар асосида белгиланган тартибда амалга ошириш.

3.5.48.Факультет ходимларини чет эл хизмат сафарларига юборишда ҳукумат томонидан белгиланган тартиб-тамоийилларга тўла риоя қилиш;

3.5.49.Деканнинг иш фаолияти факультет Низоми, университет Устави, жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ва ҳамда тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида амалга оширилади;

3.5.50.Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиши, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши лозим.

3.6. Кафедра мудир

3.6.1.Университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши курашиш бўйича Сиёсати, коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Низоми, таълим тизимига доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, лавозим йўриқномаси, Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари талабларига тўлиқ риоя этиш, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида, сифатли бажариш;

3.6.2.Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, бегараз ва холис бўлиш;

3.6.3.Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаш, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

3.6.4.Иш берувчига бевосита етказилган моддий зарарни белгиланган тартибда қоплаш;

3.6.5. Меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг буйруқлари, фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида аниқ бажариш, шунингдек, ушбу соҳага оид ҳужжатларни тўғри юритилишини назорат қилиб бориш;

3.6.6. Университет жамоасининг аъзолари билан миллий қадрият ва анъаналар, ягона жамоавий муҳит, ўзаро ҳурмат ва эътибор, дўстлик, ҳамжиҳатлик, ҳалоллик ва адолат тамойилларига риоя қилган ҳолда муносабатда бўлиш, кийиниш маданиятига риоя этиш;

3.6.7. Университет миқёсида кафедранинг иш фаолиятига тааллуқли масалалар муҳокамаси ва ҳал этилишида иштирок этиш;

3.6.8. Профессор-ўқитувчилар томонидан NEMIS ахборот тизими ва MOODLE платформасига фанлардан таълим ресурслари ва топшириқларнинг киритилишини, платформада дарс ўтилганлигининг қайд этилишини доимий назорат қилиб бориш;

3.6.9. Кафедра иш режаларини ишлаб чиқиш, профессор-ўқитувчи ва ходимларининг шахсий иш режалари ҳамда кафедра фаолияти доирасидаги бошқа ҳужжатларни тасдиқлатиш;

3.6.10. Кафедранинг ўқув юкларини ҳисоблаш, фаолият олиб бораётган педагог-ҳодимларга ўқув юкларини тўғри тақсимлаш ҳамда уларнинг ўз вақтида ва сифатли бажарилишини назорат қилиш;

3.6.11. Педагог ходимлар, талабалар ва тадқиқотчиларни академик ҳалоллик талабларидан хабардор қилинишини таъминлаш, улар томонидан ушбу талабларга риоя этилишини назорат қилиш;

3.6.12. Иш жараёнида педагог ходимларни ва ишга киришга талабгор шахслар билан суҳбат ўтказилиши мобайнида уларни электрон ҳужжатлар тўплами (Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Жамоа шартномаси, лавозим йўриқномаси ва ходимнинг меҳнат фаолиятига оид бошқа ҳужжатлар, Одоб-ахлоқ Кодекси, Коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати), коррупциявий ҳуқуқбузарликлар ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги Низом, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидалар) билан таништириш;

3.6.13. Кафедрага профессор-ўқитувчиларни мутахассислигига мос тарзда ишга олиш, ишдан бўшатиш ва ходимларни янги вазифаларга тайинлаш, уларни моддий ва маънавий рағбатлантириш, шунингдек интизомий чоралар қўллаш тўғрисида университет раҳбариятига белгиланган тартибда таклифлар киритиш;

3.6.14. Кафедрада фаолият кўрсатаётган профессор-ўқитувчиларнинг Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 20-сонли қарорига мувофиқ танловларини ташкил этиш бўйича таклифлар киритиб бориш;

3.6.15. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2021 йил 22 майда 15-ҳисоб рақами билан рўйхатдан ўказилган “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификатори (ХАЛИКК-2020)” ва Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2017 йил 26 декабрдаги 941-сонли буйруғига асосан университетда “Тармоқ тариф-малака маълумотномаси”га риоя қилиш;

3.6.16. Университетнинг тегишли хизмат бўлинмаларидан ўқув-тарбиявий ва илмий-тадқиқот жараёнини талаб даражасида ўтказиш учун зарур бўлган шароитларни таъминлашни талаб этиш;

3.6.17. Ўқитишнинг кредит-модуль тизимини жорий этиш бўйича тегишли мутахассисларни жалб қилган ҳолда доимий равишда педагог-ҳодимлар ва талабаларга тизимнинг мазмун-моҳиятини етказиш учун семинарлар ташкил этиш;

3.6.18.Кафедра профессор-ўқитувчилари томонидан ўқитишнинг кредит-модуль тизимини жорий этишга қаратилган платформага зарурий таълим ресурсларини жойлаштирилишини ва сифатли таълимнинг изчил амалга оширилишини назорат қилиш;

3.6.19.Сиртқи бўлим талабаларининг тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар талаблари асосида масофавий таълимда талабаларнинг фанлардан ўзлаштириш мониторингини олиб бориш;

3.6.20.Белгиланган тартиб ва муддатларда ўқув йилидаги фаолияти бўйича кафедра ҳисоботини тайёрлаш, Кенгаш йиғилишларида ҳисобот бериш;

3.6.21.Тасдиқланган режага мувофиқ илмий-тадқиқот ишларини ишлаб чиқариш муаммолари билан боғлаган ҳолда олиб бориш, тугалланган илмий-тадқиқот ишларини таълим, фан ва ишлаб чиқариш билан интеграциясини – инновацион ҳамкорликни таъминлаш;

3.6.22.Кафедра ўқитувчиларининг шахсий иш режаларидаги ва 110 баллик тизимда фаолиятини баҳолашда ўқув, илмий-услубий, илмий-тадқиқот, маънавий-маърифий ва ташкилий-услубий ишларини кўриб чиқиш, тажрибали ўқитувчилар фаолиятини ўрганиш, умумлаштириш ва илғор тажрибаларни оммалаштиришга қаратилган ишларни ташкил этиш;

3.6.23.Замонавий педагогик ва ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш, педагогик фаолият билан шуғулланишни бошлаган ёш ўқитувчиларга педагогик малака ва кўникмаларни эгаллашда ёрдам бериш, ахборот базасини яратиш, ўқув машғулотларида замонавий ўқув-техника воситаларидан, яқка тартибда ўқитиш ва мустақил таълим олиш услубларидан самарали фойдаланишни йўлга қўйиш, масофали ўқитиш элементларини ривожлантириш;

3.6.24.Илмий-педагогик ходимларни тайёрлаш, кафедра мутахассислигига мос ёки турдош ихтисосликлар бўйича номзодлик ва докторлик диссертацияларини илмий семинарларда муҳокама қилиш, таълим ҳужжатларининг меъёр талабларига жавоб беришини белгилаш бўйича эксперт гуруҳлари таркибида иштирок этиш;

3.6.25.Битирувчиларни ишга тақсимлаш, битирув малакавий иши, магистрлик диссертациялари мавзуларини шакллантириш, бюджетдан ташқари маблағларни жалб этиш, шунингдек, илмий-техникавий ёрдам кўрсатиш мақсадида иш берувчи корхоналари ва бошқа ташкилотлар билан алоқа ўрнатиш;

3.6.26.Университет ва мазкур кафедрада таянч докторантурани битирганлар билан мунтазам алоқаларни ташкил этиш, битирувчилар мониторингини олиб бориш;

3.6.27.Кафедра ихтисослиги бўйича мутахассислар малакасини оширишга йўналтирилган тадбирлар ўтказиш;

3.6.28.Хорижий олий таълим муассасалари билан таълим+тарбия соҳасидаги ҳамкорлик алоқаларини ривожлантириш, хорижий мутахассисларни жалб этиш, хорижий адабиётларни таржима қилиш ва ўқув услубий ва илмий қўлланмаларни ишлаб чиқиш;

3.6.29.Хорижий тил бўйича миллий ёки унга мос даражадаги халқаро сертификатга эга профессор-ўқитувчилар ва талабалар улушини ошириб бориш

3.6.30.Талабаларнинг қизиқишларини эътиборга олган ҳолда турли мавзулар, йўналишлар ва ихтисосликлар, касб-ҳунар турлари бўйича тўғараклар ташкил қилиш, талабаларнинг дарсдан бўш вақтини унумли ва фойдали меҳнат билан банд қилишга қаратилган тадбирларни амалга ошириш;

3.6.31.Кафедрада ўқитиладиган фанлардан лаборатория, семинар, амалий

машғулотларни тўлиқ ва сифатли ўтказилишини таъминлаш ҳамда кафедра лабораторияларини замонавий ускуна ва қурилмалар билан жиҳозланиши бўйича маъмуриятга таклифлар киритиб бориш;

3.6.32. Университет ахборот-ресурс марказини кафедра таълим йўналишлари ва мутахассисликларига оид янги ўқув, илмий-техникавий ва даврий адабиётлар билан узлуксиз тўлдириб бориш ва янгиланишини доимий таъминлаб бориш;

3.6.33. Барча ўқув шакллари (ишлаб чиқаришдан ажралган ва ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолларда) бўйича олий таълимнинг давлат таълим стандартларига мувофиқ тузилган ўқув режалардаги фанлар бўйича белгиланган машғулот турларини юксак назарий, илмий-услубий ва касбий даражада ўтказиш, таълим сифатини таъминлаш;

3.6.34. Талабаларнинг 4+2 тартибдаги малакавий амалиёти, курс лойиҳалари (ишлари), битирув малакавий ишлари, магистрлик диссертацияларига, шунингдек мустақил ишлари ва илмий-тадқиқот ишларига раҳбарликни ташкил қилиш;

3.6.35. Талабалар билимини баҳолашни шаффоф амалга ошириш, талабаларнинг мустақил ишларини ташкил этиш бўйича тадбирлар ўтказиш;

3.6.36. Кафедра фанлари бўйича ўқув дастурларни ишлаб чиқиш ва белгиланган тартибда тасдиққа тақдим этиш, шунингдек турдош кафедралар томонидан тайёрланган ўқув дастурларга тақриз ва хулосалар тайёрлаш;

3.6.37. Дарслик, ўқув, услубий ва кўргазмали қўлланмаларни тайёрлаш, қайта нашр этиладиган дарслик, ўқув қўлланма ва ўқув-услубий адабиётларга хулосалар тузиш;

3.6.38. Кафедра йўналишлари ва мутахассисликлар бўйича ДТС, ўқув режалари ва дастурларини ривожланган хорижий мамлакатларнинг таълим дастурлари билан қиёсий таҳлилини олиб бориш ва такомиллаштириш;

3.6.39. Иқтидорли талабаларни танлаш ва уларни тарбиялаш, олимпиада ва танловларда иштирок этишга тайёрлаш, талабаларнинг мустақил ишлаш жараёнининг шакл ва услубларини такомиллаштириш бўйича чоралар кўриш ва уларни изчил амалга ошириб бориш;

3.6.40. Талабалар илмий-ижодий фаолиятини тизимли асосда ташкил этиш, иқтидорли талабаларни аниқлаш ва уларни илмий-тадқиқот ишларига жалб этиш, илмий-тадқиқот ишларини индивидуал (якка тартибда) ва жамоа бўлиб бажаришга ўргатиш, уларнинг илмий-ижодий фаолиятини рўёбга чиқариш учун зарур ташкилий, услубий шарт-шароитлар яратиш;

3.6.41. NEMIS –олий таълим жараёнларини бошқариш ахборот тизимидан кафедра профессор-ўқитувчиларининг семестрда кафедрага тегишли фанларнинг календарь режаларини ва машғулотларнинг мавзулари рўйхатини шакллантириш, таълим ресурсларини ўз вақтида жойлаштириб, дарс ўтиш ва давоматнинг электрон журналида талабаларнинг машғулотларга қатнашиш натижаларини доимий шакллантириб бориш, тегишли фан бўйича талабаларнинг жорий, оралиқ ва якуний назорат натижаларини шакллантириш, NEMIS ахборот тизимига педагог ходимлар томонидан маълумотларни тўғри юритилишини назорат қилиш;

3.6.42. Кафедранинг келажақдаги илмий салоҳиятини янада кўтариш мақсадида иқтидорли талабаларни танлаб, уларни келгусида кафедрада меҳнат фаолиятини бошлашлари ва эркин фаолият юритишларига тайёрлаш;

3.6.43. Олий таълимга оид қонунчилигида белгиланган мажбуриятларни бажариш ва тегишли ҳуқуқ ва имтиёзлардан белгиланган тартибда фойдаланиш;

3.6.44. Кафедра мудирининг элчихоналар, чет эл ташкилотлари ҳамда чет

мамлакатлар вакиллари иштироки билан ўтказиладиган тадбирлари, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги томонидан белгиланган тартибда халқаро алоқалар Кенгаши қарори билан ёки истисно тариқасида ректор фармойиши асосида Вазирлик орқали амалга оширилади;

3.6.45.Кафедра мудирининг чет эл хизмат сафарлари амалда бўлган ҳуқуқий меъёрий ҳужжатларда белгиланган тартибда амалга оширилади;

3.6.46.Кафедра мудирининг фаолияти Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим Вазирининг 2017 йил 28 апрелдаги 267-сонли буйруғи билан тасдиқланган “Вазирлик тасарруфидаги олий таълим муассасалари кафедралари фаолиятини ташкил этиш ҳамда кафедра мудирлари фаолиятини баҳолаб бориш тартиби” асосида амалга оширилади;

3.6.47.Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши лозим.

3.7. Профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи, стажёр-ўқитувчи, тьюторларнинг ҳуқуқлари

3.7.1.Белгиланган тартибда университет ва факультет Кенгашларига сайлаш ва сайланиш;

3.7.2.Университетнинг фаолиятига тааллуқли масалаларни муҳокама қилишда иштирок этиш;

3.7.3.Университетнинг Ахборот ресурс маркази, ўқув ва илмий бўлинмаларнинг хизматларидан, шунингдек ижтимоий-маиший, тиббий ва бошқа бўлимлар хизматидан жамоа шартномасига мувофиқ фойдаланиш;

3.7.4.Талабаларни Кредит-модуль асосида ўқитиш, ўқув ва илмий жараённинг юқори сифатини таъминловчи илмий-тадқиқот ишларини амалга ошириш;

3.7.5.Қонунчиликда белгиланган тартибда лавозимларни эгаллаш, танловларда қатнашиш;

3.7.6. Ўзлари ишлаётган кафедра, факультетдан ташқари бошқа факультет, кафедра, ташкилотларда ўриндошлик асосида ишлаш;

3.7.7.Хорижий ҳамкасбларнинг соҳага доир илмий ва ўқув-услубий адабиётлари билан танишиш, ҳамкорликда адабиётларни таржима қилиш ва улар билан фикр алмашиш;

3.7.8.Ўз фани бўйича сифатли дарсликлар ва ўқув қўлланмалар тайёрлаш;

3.7.9. Назарий билимларини, амалдаги тажрибасини, илмий-тадқиқот олиб бориш услубини, педагогик маҳоратини янада ошириш тараққий қилдириш;

3.7.10.Грантлар, илмий лойиҳалар, хўжалик шартномаларида иштирок этиш;

3.7.11.Давлат соғлиқни сақлаш муассасаларида бепул тиббий кўриқдан ўтиш (Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни 45-модда);

3.7.12. Университетда хотин-қизларга нисбатан юксак ҳурмат ва эътибор кўрсатиш, уларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларини ҳурмат қилиш;

3.7.13.Ўзига нисбатан содир бўлаётган ҳар қандай кўринишидаги тазйиқ ва зўравонлик ҳақида Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг (https://t.me/himoya_otv_bot) ҳимоя тармоғи орқали ёки ҳуқуқни ҳимоя қилувчи органларга мурожаат қилиш орқали ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;

3.7.14. Меҳнат қонунчилигида белгилаб қўйилган ходимнинг барча ҳуқуқлари, қўшимча кафолат ва имтиёзлардан тўлиқ фойдаланиш;

3.7.15. Ўзбекистон Республикаси олий таълимга оид қонунчиликда белгиланган педагог ходимларнинг ҳуқуқий мақоми ва бошқа ҳуқуқларни амалга ошириш.

3.7.16. Ўзининг меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини қонунда тақиқланмаган барча усуллар билан ҳимоя қилиш.

Профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи, стажёр-ўқитувчи, тьюторларнинг мажбуриятлари

3.7.17. Университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши курашиш бўйича Сиёсати, коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Низоми, таълим тизимида доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, лавозим йўриқномаси, Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари талабларига тўлиқ риоя этиш, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида, сифатли бажариш;

3.7.18. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, бегараз ва холис бўлиш;

3.7.19. Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаши, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

3.7.20. Иш берувчига бевосита етказилган моддий зарарни белгиланган тартибда қоплаш;

3.7.21. Ҳар йили тасдиқланадиган шахсий иш режа асосида ўқув-услугий, илмий-тадқиқот ва ёшлар билан ишлаш масалаларини ўз вақтида ва сифатли бажариш, хусусан:

а) ўқув юктамалари ҳажмини, ўқув-услугий, илмий-тадқиқот, ёшлар билан ишлаш масалаларини тасдиқланган шахсий режа асосида бажариш, ҳар ўқув йили бошлангунга қадар ўзи ўқитадиган фан(лар)нинг ўқув дастури ва улар асосида тайёрларган фан ресурслари ва топшириқларини платформага жойлаштириб ўрнатилган тартибда кафедра мажлиси муҳокамасига киритиш ва тасдиқлатиш;

б) дарслик, ўқув қўлланма тайёрлаш, ўқув адабиётлар, илмий мақолалар, монографиялар ёзиш;

в) талабалар билан ишларни олиб бориш, талабалар билан маънавий-маърифий ишларда бевосита иштирок этиш, университет, факультет, кафедра томонидан ташкил этиладиган маданий, маънавий, маърифий тадбирларда иштирок этиш;

г) Кенгаш томонидан тасдиқланган кафедра илмий мавзуларида иштирок этиш;

д) ўз малакасини мунтазам равишда ошириб бориш, эгаллаб турган лавозимига мувофиқлик жиҳатидан даврий аттестациядан ўтиш;

е) ахборот-коммуникация технологияларидан, ўқитиш ва тарбиянинг илғор ҳамда инновацион шакллари ва усулларида фойдаланиш;

ё) таълим олувчиларнинг психологик ва ўзига хос хусусиятларини, жисмоний ва руҳий саломатлигини, физиологик ривожланишини ҳисобга олиши, жисмоний, ақлий, сенсор (сезги) ёки руҳий нуқсонлари бўлган шахсларни ўқитиш учун шарт-шароитлар яратилишига эътибор қаратиш;

3.7.22. Университет жамоатчилиги ишларида қатнашиш;

3.7.23.Педагогик ва илмий жараённинг самарадорлигини таъминлаш;

3.7.24.Замонавий цивилизация ва демократия шароитида таълим олувчиларнинг танлаган йўналиши (мутахассислиги) бўйича юксак касбий тайёргарликни, меҳнатга бўлган қобилиятни шакллантириш;

3.7.25.Талабаларда мустақил фикрлаш, ташаббускорлик, ижодий қобилиятни шакллантириш, уларни ватанпарварлик, инсонпарварлик ва ўз миллатига садоқат руҳида тарбиялаш;

3.7.26.Ўзининг одоби, маданияти, маънавий савияси билан ўрناк бўлиш, таълим-тарбия иштирокчиларининг шаъни, кадр-қиммати ва ишчанлик обрўсини ҳурмат қилиш;

3.7.27.Республикада амалга оширилаётган ислохотлар ва жаҳонда рўй бераётган янгиликлардан хабардор бўлиш;

3.7.28.Университет, факультет, кафедра томонидан ташкил этиладиган маданий, маънавий ва маърифий тадбирларда фаол иштирок этиш;

3.7.29.Ўзи ўқитадиган фан дастурини мунтазам фан ва техника ютуқлари асосида бойитиб бориш, фан дастурини тузишда Ахборот-ресурс маркази фондидаги мавжуд ўқув адабиётларидан ҳамкорликда фойдаланишни йўлга қўйиш;

3.7.30.Ўқув машғулотларини сифатли ўтказиш;

3.7.31.Факультетда ўқитиладиган фанларни мазмунан ва ўқув аудитория соатлари ҳажми бўйича замонавий ахборотлар, услублар, янгиликлар ва бошқалар билан бойитиш чораларини кўриш;

3.7.32.Педагог ходимлар томонидан ўқитишнинг кредит-модуль тизимини жорий этишга қаратилган платформага зарурий таълим ресурсларини жойлаштирилишини доимий равишда янгилан бориш ва сифатли таълимнинг изчил амалга оширилишини таъминлаш;

3.7.33.Таълим тизимида ахборот-ресурс манбалари базасини кенгайтириш ва янгилан бориш;

3.7.34.Кредит-модуль тизими асосида мавжуд платформа орқали талабаларнинг фанлардан ўзлаштирилишини назорат қилиш;

3.7.35.Фан йўналишига тегишли янги манбаларни топиш ва улар билан талабаларни таништириб бориш;

3.7.36.Таълим жараёни билан боғлиқ бўлган ҳужжатларни, хусусан гуруҳларга тегишли электрон журнал, баҳолаш қайдномаларини ўз вақтида, тўғри ва тўлиқ юритилишини мавжуд платформа орқали назорат қилиш;

3.7.37.НЕМИС–олий таълим жараёнларини бошқариш ахборот тизимида таълим ресурсларини ўз вақтида жойлаштириб, дарс ўтиш ва электрон журналида талабаларнинг машғулотларга қатнашиш натижаларини доимий белгилаб бориш, тегишли фан бўйича талабаларнинг жорий, оралик назорат натижаларини шакллантириш ва НЕМИС ахборот тизимининг мутаносиблигини таъминлаш ва бунга жавобгарликни ҳис қилиш;

3.7.38.Педагог ходимлар ўз муаллифлигидаги диссертациялари ва ўқув-илмий мақолаларни НЕМИС дастури орқали ягона “Электрон кутубхона” платформасига жойлаштириш;

3.7.39.Таълим сифатини ошириш учун жорий этилган электрон тизимлар (edu test, moodle)нинг ахборот ресурсларини доимий бойитиб бориш ва таълим жараёнида улардан самарали фойдаланиш;

3.7.40.Илмий салоҳият ва педагогик маҳоратини ошириш билан биргаликда талабалар билиминини холисона баҳолаш ҳамда ҳар хил таъмагирлик ҳолатларига

йўл қўймаслик ва шундай мақсадни кўзламаслик;

3.7.41. Университет ходимлари ўз раҳбарини ёхуд ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларини уларни ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида бирор-бир шахсларнинг қилган муурожаатларининг барча ҳолатлари тўғрисида, шунингдек бошқа ходимлар томонидан содир этилган ҳуқуқбузарликларнинг ўзларига маълум бўлган ҳар қандай ҳолатлари ҳақида хабардор қилиши шарт.

3.7.42. Олий таълим тизимида амалга ошириладиган ислоҳотларда фаол қатнашиш;

3.7.43. Хотин-қизлар ва болалар ҳуқуқлари, эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларини таъйиқ ва зўравонликдан ишончли ҳимоя қилишга қаратилган амалдаги қонунлар ва тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг талабларига тўлиқ риоя қилиш;

3.7.44. Гуруҳ тьюторлари ўз фаолиятини Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг 2021 йил 31 декабрдаги 212-сонли буйруғи билан тасдиқланган “Давлат таълим муассасаларида тьюторлик фаолиятини ташкил этиш тартиби тўғрисидаги намунавий НИЗОМ” асосида иш олиб боришади, улар:

а) талабаларни мустақиллик ғояларига садоқат, миллий кадриятларга ҳурмат, инсонпарварлик ва юксак маънавий ғоялар асосида ватанпарварлик руҳида тарбиялаш масъулияти олий таълимнинг маънавий-ахлоқий мазмуни эканлигини ҳис этган ҳолда меҳнат қилиш;

б) бириктирилган гуруҳидаги талабалар билан ўрнатилган тартибда тузилган тўлов-шартнома шартлари ва мажбуриятларининг бажарилиши бўйича талабалар билан ҳамкорликда иш олиб бориш;

в) йиллик иш режасини ўқув йили бошида ишлаб чиқиш, факультет декани томонидан тасдиқлатиш, ўқув йили давомида ушбу режа бўйича ҳар ҳафта белгиланган вақтда мураббийлик соатини ўтиш;

г) гуруҳ талабаларининг даволатини назорат қилиб бориш, талабаларнинг дарс қолдиришлари сабабларини аниқлаш, ҳар ҳафта мураббийлик соатларида даволат масаласини кўриб чиқиш ва факультет деканатига ҳисобот ҳамда йиғилиш баённомаси орқали даволатлар таҳлилин тақдим этиш;

д) ҳар ўқув йилининг бошида талабаларни университетнинг ички меҳнат тартиб қоидаларининг талабалар ҳуқуқ ва мажбуриятларига дахлдор қисмлари билан таништириш ва мураббийлик соати баённомасида қайд этиш каби вазибаларни бажариш.

3.7.45. Университет профессор-ўқитувчилари ва ходимларининг чет эл хизмат сафарларини амалда бўлган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган тартибга тўлиқ риоя қилган ҳолда амалга ошириш;

3.7.46. Тиббий кўрикдан ўз вақтида ўтиш;

3.7.47. Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши лозим.

3.7.48. Педагог ходимларнинг зиммасида қонун ҳужжатларига, шунингдек таълим олувчи ва таълим ташкилоти ўртасида тузиладиган шартномага мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

3.7.49. Педагог ходимларга педагогик фаолиятни амалга оширишда ахлоқ ва этика нормаларига зид ҳаракатлар содир этиш тақиқланади.

3.8. Кенгаш қотиби

3.8.1. Янги ўқув йили учун Кенгаш иш режасини соҳа проректорлари, факультет деканлари, кафедра ва бўлим раҳбарлари Кенгаш иш режаси лойиҳасига масалалари юзасидан тақдим қилган таклифлари асосида ҳамда ҳар бир Кенгаш йиғилишининг кун тартибини тузиш (режа асосида) ва Кенгашга тасдиқланиш учун тайёрлаш;

3.8.2. Ҳар бир Кенгаш кун тартибида кўриладиган масалаларни тайёрлайдиган масъул шахслар билан биргаликда ишлаш ҳамда ҳужжатларни сифатли ва ўз вақтида тайёрланишини таъминлаш;

3.8.3. Кенгаш қарорларининг сифатли ва ўз вақтида бажарилишини назорат қилиш;

3.8.4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февраль 20-сонли Қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасаларига педагог-ҳодимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида”ги Низом талаблари ҳақида факультетлар ва кафедралар кесимида тушунтириш ишларини ўтказиш ҳамда ушбу Низомга қатъий риоя қилган ҳолда университетнинг кафедра мудирлари, профессори, доценти, катта ўқитувчиси, ўқитувчиси, стажёр-ўқитувчи лавозимларига танлов ҳужжатларини ўрнатилган тартибда Кенгаш муҳокамасига олиб чиқиш;

3.8.5. Малакаси етарли эмаслиги, яъни муайян ўқув йилида профессор-ўқитувчилар фаолиятини 110 балли тизим асосида баҳолашда педагогик фаолияти бўйича белгиланган энг куйи кўрсаткич (минимал) баллини тўплай олмагани натижасида бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги университет Кенгаши қарори асосида (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг айрим қарорларига педагогик фаолият самарадорлиги ва сифатини ошириш билан боғлиқ ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида”ги 2015 йил 25 августдаги 246-сон қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси “Ёшлар сиёсати, таълим, маданият ва спорт масалалари комплекси мажлисининг 2015 йил 29-сентябрдаги 32-сон баёни, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирининг 2015 йил 15-октябрдаги 399-сонли буйруғи”) тасдиқланганда педагог ҳодим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида университет раҳбариятига белгиланган тартибда таклифлар киритиш;

3.8.6. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, беғараз ва холис бўлиш;

3.8.7. Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаши, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

3.8.8. Кенгашда танловда иштирок этаётган номзодлар ҳақида, шунингдек кафедранинг хулосаси юзасидан ахборот бериш;

3.8.9. Кенгаш мажлиси баённомаларини тайёрлаш ва тасдиқлаш, Кенгаш мажлисида докторант ва тадқиқотчиларнинг мавзулари тасдиқланганлиги тўғрисида Кенгаш қароридан кўчирма тайёрлаш;

3.8.10. Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиши, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши, университетнинг Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши кураш дастури ва Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари ҳамда таълим тизимига доир меъёрий-

хуқуқий ҳужжатларда қўйилган мақсад ва вазифаларни, шунингдек лавозим йўриқномасида белгиланган хизмат вазифаларини ўз вақтида, сифатли ва виждонан бажариши лозим.

3.9. Ўқув-ёрдамчи ходимлар

3.9.1. Университет Устави, Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, коррупцияга қарши курашиш бўйича Сиёсати, коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги Низоми, таълим тизимига доир меъёрий-хуқуқий ҳужжатлар, лавозим йўриқномаси, Кенгаш қарорлари, ректор буйруқлари талабларига тўлиқ риоя этиш, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат мажбуриятларини ўз вақтида, сифатли бажариши лозим;

3.9.2. Ўз хизмат мавқеидан шахсий ва бошқа ғайриқонуний мақсадларда фойдаланмаслик, шунингдек манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, беғараз, камтарин ва холис бўлиш;

3.9.3. Давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаш, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

3.9.4. Иш берувчига бевосита етказилган моддий зарарни белгиланган тартибда қоплаш;

3.9.5. Жамоатчилик ташкилотларига сайлаш ва сайланиш;

3.9.6. Ўқув жараёнида амалий машғулотларни ўтказиш билан боғлиқ масалаларни муҳокама қилиш ва уларни ҳал қилиш бўйича таклифлар киритиш;

3.9.7. Университетнинг ахборот ресурс маркази, ижтимоий-маиший, тиббий ва бошқа бўлимлар хизматидан фойдаланиш;

3.9.8. Хотин-қизлар ва болалар ҳуқуқлари, эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларини тазйиқ ва зўравонликдан ишончли ҳимоя қилишга қаратилган амалдаги қонунлар ва тегишли меъёрий-хуқуқий ҳужжатларнинг талабларига тўлиқ риоя қилиш;

3.9.9. Ўзига нисбатан содир бўлаётган ҳар қандай кўринишидаги тазйиқ ва зўравонлик ҳақида Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг (https://t.me/himoya_otv_bot)... ҳимоя тармоғи орқали ёки ҳуқуқни ҳимоя қилувчи органларга мурожаат қилиш орқали ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;

3.9.10. Меҳнат қонунчилигилигида белгилаб қўйилган ходимнинг барча ҳуқуқлари, қўшимча кафолат ва имтиёзлардан тўлиқ фойдаланиш;

3.9.11. Ўзининг меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини қонунда тақиқланмаган барча усуллар билан ҳимоя қилиш;

3.9.12. Иш жараёнида мулоқот қиладиган университет ходимлари, талабалари ва бошқа шахслар билан хушмуомалалик, эътиборлик, камтарона ва самимий муносабатда бўлиш;

3.9.13. Иш берувчининг фармойиш ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

3.9.14. Меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;

3.9.15. Кийиниш маданиятига риоя қилиш. Университет ҳудудида, жумладан дарс ўтаётган хоналар ва бошқа бинолар ҳамда ташқи жойларида ибодат либосларини (ўралган ҳолда) киймаслик (Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисида Кодексининг 184-1-моддаси) ёки диққат-эътиборни ўта жалб қилувчи кийимларда юрмаслик;

3.9.16. Университет бўлимлари, факультет, кафедра ва лаборатория мол-

мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;

3.9.17. Университет лаборатория асбоб-ускуналари ва бошқа жиҳозларини бинодан ташқарига олиб чиқиб кетмаслик;

3.9.18. Амалий машғулотлар бошланиши олдидан дарс мавзусига мос қурилма ва асбобларни ўз вақтида тайёрлаш;

3.9.19. Лаборатория ишлари тавсифномалари (тарқатма материаллари)ни тадбиқ қилиш;

3.9.20. Талабаларга амалий ва лаборатория машғулотларини бажаришда ёрдам бериш;

3.9.21. Дарс тугагач, лаборатория хоналарини тартибга келтириш;

3.9.22. Белгиланган тартибда ижро, ўқув ва меҳнат интизомига риоя қилиш, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилиши лозим.

3.10. Университет талабалари (тингловчилари)

3.10.1. Университет талабалари (тингловчилари) сифатли ва юқори савияда билим олиши, танлаган ихтисослиги бўйича юқори малакали мутахассис бўлиб етишиши учун зарур бўлган ҳуқуқлардан фойдаланиш;

3.10.2. Фан, техника, замонавий технологиялар ютуқларига мос келувчи билимлар олиш;

3.10.3. Университет ахборот ресурс марказида мавжуд бўлган китоблар, даврий нашрлар, электрон таълим воситаларидан белгиланган тартибда бепул фойдаланиш;

3.10.4. Бепул маслаҳатлар, тавсиялар олиш, ўқув аудиториялари ва таълим жараёнига оид воситалардан ўрнатилган тартибда бепул фойдаланиш;

3.10.5. Таълим жараёни самарадорлиги ва таълим сифатини ошириш юзасидан ўз таклиф-мулоҳазаларини, танқидий фикрларини белгиланган тартибда университет, деканат ва кафедра раҳбариятига билдиришга ва уларни кўриб чиқилишини талаб қилиш;

3.10.6. Университет ва факультет миқёсида ўтказиладиган оммавий тадбирларда иштирок этиш;

3.10.7. Илмий тадқиқот ишларида ва илмий конференцияларда қатнашишга ва уларнинг натижаларини нашр этишга ва бу ҳақда ахборотлар бериш;

3.10.8. Университетда қонуний равишда фаолият юритаётган жамоат бирлашмаларига аъзо бўлиш ва улар ишида қатнашиш;

3.10.9. Ўқишдан ташқари вақтларда маънавий-маърифий, ободонлаштириш, кўкаламзорлаштириш ва бошқа қонунчиликка зид бўлмаган жамоат ишларида иштирок этиш;

3.10.10. Ўқишдан бўш вақтларида олий таълим муассасасининг ўзида, шунингдек; бошқа жойларда ишлаш;

3.10.11. Талаба сифатли ва юқори савияда билим олиши, танлаган ихтисослиги бўйича чуқур назарий билим олиш, бўлғуси касби бўйича амалий кўникмалар ҳосил қилиш;

3.10.12. Таълим жараёнида Университет Устави, Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Одоб-ахлоқ кодекси, Талабалар турар жойлари қоидалари ва коррупцияга қарши кураш дастурига қатъий амал қилиш;

3.10.13. Университетда хотин-қизларга нисбатан юксак ҳурмат ва эътибор

кўрсатиш, уларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларини ҳурмат қилиш;

3.10.14. Хотин-қизлар ва болалар ҳуқуқлари, эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларини тазйиқ ва зўравонликдан ишончли ҳимоя қилишга қаратилган амалдаги қонунлар ва тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг талабларига тўлиқ риоя қилиш;

3.10.15. Ўзига нисбатан содир бўлаётган ҳар қандай кўринишидаги тазйиқ ва зўравонлик ҳақида Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг (https://t.me/himoya_otv_bot) ҳимоя тармоғи орқали ёки ҳуқуқни ҳимоя қилувчи органларга мурожаат қилиш орқали ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;

3.10.16. Талаба ўз ҳуқуқларини суистеъмол қилмаслиги, бу ҳуқуқлардан ўзга шахслар манфаатига зид мақсадларда фойдаланмаслиги шарт.

3.10.17. Ўқув жараёни талабларига бўйсунishi, ўқув машғулотларини узрли сабабсиз қолдирмаслик, дарсларга кеч қолиб келмаслик, машғулотлар тамом бўлмасидан аввал кетиб қолмаслик;

3.10.18. Таълим жараёни билан боғлиқ вазифаларни ўз вақтида ва сифатли бажариш, ўқитувчиларнинг фанни ўзлаштириш билан боғлиқ топшириқларини ўз вақтида ва талаб даражасида бажариш, машғулотларга зарур ўқув қуроллари билан келиш;

3.10.19. Тегишли кафедра ва деканат билан мустаҳкам алоқада бўлиш, деканатнинг қонуний топшириқларини ўз вақтида бажариш;

3.10.20. Билимларни эгаллашда ташаббус ва ғайрат кўрсатиш, лоқайдликка йўл қўймаслик;

3.10.21. Ўз курсдошлари, бошқа талабалар (тингловчилар), профессор-ўқитувчилар билан хушмуомалада бўлиш;

3.10.22. Университет мулкларига эҳтиёткор ва тежамкор муносабатда бўлиш, уларга қасддан ёки эҳтиётсизликдан зиён етказмаслик, зиён етказгани тақдирда зарар ўрнини ўрнатилган тартибда қоплаш, ашёларни аудиториядан ёки бинодан ташқарига олиб чиқмаслиги;

3.10.23. Университет худудида, бино ичида, йўлакларда, аудиторияларда санитария қоидаларига риоя қилиш, ифлослантирмаслик, нос ва тамаки маҳсулотларини чекмаслик;

3.10.24. Кийиниш маданиятига риоя қилиш, ўқув аудиториясида бош кийимда, диний ибодат кийимларида юрмаслик, безак ва тақинчоқларга ҳирс қўймаслик. Ташқи кўриниши ва ёмон хулқ-атвори билан бошқалардан ажралиб турмаслиги, ахлоқ-одоб нормаларига сўзсиз бўйсунishi;

3.10.25. Ўқув машғулотига келмаган (шу жумладан, касаллиги туфайли) уч кундан кечикмасдан бевосита ўзи ёхуд гуруҳ раҳбари орқали деканатни ёзма равишда хабардор қилиш, қатнашмаслик сабабларини кўрсатиш;

3.10.26. Хорижий ташкилотлар грантларида қатнашгани тақдирда, бу ҳақда факультет деканини хабардор қилиш, грант билан боғлиқ ҳолда чет элга жўнаб кетишдан, аввал ўрнатилган тартибда Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги раҳбариятининг розилигини олиши;

3.10.27. Ўз илмий, маънавий-ахлоқий, ғоявий-сиёсий савиясини мунтазам ошириб бориши, мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий соҳалардаги ислоҳотлар ва янгиланишлардан хабардор бўлиш;

3.10.28. Ўқув интизомига, университет Кенгаши қарорлари, ректор буйруқлари ҳамда таълим тизимида доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда қўйилган мақсад ва

вазифаларга, шунингдек ўзининг мажбуриятларига тўлиқ риоя этиш.

IV. Университет ҳудудида қуйидагилар таъқиқланади

4.1. Университет ҳудудида, биноларда, йўлакларда, аудиторияда ва бошқа жойларда тамаки ва тамаки маҳсулотларини (сигарет, нос) чекиш;

4.2. Спиртли ичимликлар, гиёҳвандлик моддаларини истеъмол қилиш, шунингдек шу ҳолатда бўлиш;

4.3. Безорилик қилиш, яъни жамоат жойларида уятли сўзлар билан сўқиниш, фуқароларга нисбатан ҳақоратомуз шилқимлик қилиш ҳамда жамоат тартибини ва фуқароларнинг осойишталигини бузувчи шу каби ва бошқа ҳаракатларда ифодаланган жамиятда юриш-туриш қоидаларини қасддан менсимаслик ҳаракатларини содир этиш;

4.4. Диний мазмундаги ёзма ёки электрон воситалардаги материалларни қонунга ҳилоф равишда тайёрлаш, сақлаш, олиб кириш ёки тарқатиш;

4.5. Миллий, ирқий, этник ёки диний адоватни тарғиб қилувчи материалларни тайёрлаш, сақлаш ёки тарқатиш;

4.6. Университетнинг нуфузига, шу жумладан фуқароларни маънавий-ахлоқий ҳислатларига путур етказувчи зўравонлик, шафқатсизлик, баҳаёликни, шунингдек реакцион-сектант, сохта диний мафқурани тарғиб қилувчи материаллардан иборат бўлган, кўргазма, фон сифатида хизмат қилувчи расмлар, аудио-видеоёзувлар, чизма ва суратли тасвирлар, овозли видеороликларни тайёрлаш, олиб кириш, тарқатиш, реклама қилиш, намойиш этиш;

4.7. Қимор ва таваккалчиликка асосланган бошқа ўйинларда қонунга ҳилоф равишда иштирок этиш ва шундай ўйинларни ташкил этиш ёки ўтказиш учун телекоммуникация тармоқларида, шу жумладан Интернет жаҳон ахборот тармоғи провайдерлари томонидан хизматлар кўрсатиш ёки хизматлар кўрсатишга кўмаклашиш, тегишли дастурий таъминотдан нусха олиш, уни кўпайтириш, тарқатиш;

4.8. Бино ичида бош кийимда ва устки кийимда (пальто, пўстин, куртка) юриш, (иситиш тармоқларининг вақтинчалик ишламай қолган кунлар бундан мустасно) университет ҳудудида йўлакларда ва хоналарда баланд овоз билан гапириш, шовқин солиш, машғулотлар бўлаётган чоғда коридор бўйлаб юриш, аудитория эшигини сабабсиз очиб қараш;

4.9. Университет ҳудудида одамлар диққатини тортадиган майка, мини юбка, шортик ва бошқа умумэтироф этилган ахлоқ-одоб нормаларига зид келувчи кийимларда юриш, ғайритабиий тақинчоқлар тақиб олиш, пардоз-андознинг экстравагант усулларини кўллаш;

4.10. Талабалар (тингловчилар) оддий, аммо покиза кийинишлари, соч турмақларини ғайриоддий бўлишига йўл қўймаслик;

4.11. Зебу-зийнатдан фойдаланишда меъёрга риоя қилишлари, ўзларининг дидсизликларини кўрсатиб қўймаслик;

4.12. Университет ҳудудига уяли алоқа воситалари билан келиш мумкин, бироқ, ўқув юрти ҳудудида уларни “овозсиз” режимга ўтказиш;

4.13. Ўқув машғулотлари чоғида уяли алоқа воситалари тўлиқ ўчириб қўйилиши лозим ва руҳсатсиз фойдаланиш таъқиқланади. Фақат фавқулодда ҳолларда (касаллик юз бериши ва бошқа ҳолларда) алоқа воситаси орқали ота-онаси ёки бошқа яқинларига хабар бериш учун алоқа воситасидан фойдаланишга

рухсат берилиши мумкин.

4.14. Уяли алоқа воситасидан фойдаланганда ҳақоратомуз ва уятли сўзларни сўзлаш, овозини баланд кўтариб гаплашиш;

4.15. Уяли алоқа воситаларидан фойдаланган ҳолда инсон шаъни ва кадр-қимматини ерга урувчи, маънавий бузқликнинг ҳар қандай кўринишларини (порнография, алкоголизм, кашандалик, гиёҳвандлик,) тарғиб этувчи, талаба-ёшларнинг маънавий камол топишига зиён етказувчи, умумэътироф этилган ахлоқий кадриятларга путур етказадиган миллий, диний, этник низолар келтириб чиқарувчи, диний ақидапарастлик, миссионерлик, фундаментализмни тарғиб қилувчи, атрофдагиларни салбий ҳаракатларга ундовчи маҳсулотларни тайёрлаш, олиб кириш, тарқатиш, реклама қилиш, намойиш этиш;

4.16. Уяли алоқа воситасини безатишда (фон расмлари) ёшига мос бўлмаган, ахлоқий зарарли бўлган тасвирлардан фойдаланиш.

4.17. Талабалар турар жойида тунги вақтда-соат 23.⁰⁰ дан 06.⁰⁰ гача фуқаролар осойишталиги ва нормал дам олишларига халақит берадиган хатти-ҳаракатларга йўл қўйиш (радиоприёмник, телевизор, магнитофон ва бошқа овоз кучайтириш воситаларидан фойдаланиш), жуда зарур бўлмаган ҳолда шовқин чиқарувчи ишлар қилиш;

4.18. Университет ҳудудига, машғулотларга бегона (университетга алоқадор бўлмаган) шахсларни бошлаб келиш қатъиян ман этилади.

V. Ўқиш ва дам олиш вақтини тартибга солиш талаблари

5.1. Университетда ўқув машғулоти белгиланган тартибда тасдиқланган ўқув режаси асосида тузилган дарс жадвали бўйича олиб борилади.

5.2. Кундузги таълим шаклида талабаларга ўқув йили давомида икки мартадан кам бўлмаган миқдорда умумий давомийлиги ўқув режаларида тасдиқланган муддатга тенг таътил белгиланади.

5.3. Дарс жадвали семестр учун тузилади ва семестр бошланишидан 10 кундан кечиктирмай осиб қўйилади.

5.4. Академик соатнинг давомийлиги 40 минут (танаффуссиз қўшма дарс 80 минут). Ҳар жуфтлик машғулотлар ўртасида 10 минут танаффус белгиланади.

5.5. Ўқув куни давомида тушлик танаффус 40 минутдан ошмаслиги керак. Дарс бошлангандан кейин барча ўқув хоналарида тинчлик ва тартиб таъминланиши лозим. Ўқув машғулотларини бўлиш, дарс пайтида аудиторияга сабабсиз кириш ва чиқиб кетишга йўл қўйилмайди.

5.6. Ҳар бир ўқув машғулоти бошлангунга қадар (машғулотлар орасидаги танаффус пайтида) аудитория, лаборатория, ўқув устахоналари ва кабинетларида лаборантлар зарур ўқув қўлланмалар ва ускуналарни дарсга тайёрлайдилар.

5.7. Аудитория, лаборатория, ўқув устахоналарида амалий машғулотлар ўтиш учун ҳар бир курс икки гуруҳга бўлинади. Талабалар гуруҳининг таркиби амалий машғулотлар характеридан келиб чиқиб, тегишли буйруқ асосида белгиланади.

5.8. Ўқув дастурлари ва режалари, ўқув машғулоти ва имтиҳонлар жадваллари, талабаларнинг ўзлаштириш ва давоматига оид барча ўқув жараёни билан боғлиқ ахборотларни бошқариш университетнинг NEMIS ахборот тизими орқали амалга оширилади.

VI. Талабаларни (тингловчиларни) ўқиш ва жамоат ишларидаги ютуқлари учун рағбатлантириш

6.1. Талабалар (тингловчилар) ўқишда юқори кўрсаткичларга эришганлиги, илмий-тадқиқот ишлари ва университет ижтимоий ҳаётида фаол иштироки учун қуйидаги тартибда рағбатлантирилади:

- ташаккурнома эълон қилиш;
- стипендияга қўшимча қилиш ёки мукофотлаш;
- фахрий ёрлиқ ёки қимматбаҳо совға билан тақдирлаш.

6.2. Рағбатлантириш университет проректорлари, факультет деканлари, бўлим бошлиқлари, университет касаба уюшма кўмитаси, Ёшлар иттифоқи бошланғич ташкилоти, Хотин-қизлар кўмитаси томонидан берилган тавсиялар асосида ректор буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

6.3. Рағбатлантиришга тегишли маълумот ва буйруқдан кўчирма талабанинг (тингловчининг) шахсий ҳужжатлар тўпламида сақланади.

6.4. Талабаларни рағбатлантириш Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 31 январдаги 59-сонли “Олий таълим муассасалари талабаларига тўланадиган стипендиялар тайинлаш ва тўлаш тартибини такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори талаблари асосида ишлаб чиқилган Университет Кенгашининг 2020 йил 5 майдаги 8-сонли қарори билан тасдиқланган “Жиззах давлат педагогика университетида алоҳида қобилият ва иқтидор эгаси бўлган, жамоат ишларида фаол, шунингдек ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган талабаларни моддий-қўллаб-қувватлаш бўйича ТАРТИБ” асосида амалга оширилади.

VII. Талабаларга (тингловчиларга) қўлланиладиган интизомий таъсир чоралари

7.1. Талаба (тингловчи) Университет Устави ва Ички меҳнат тартиб қоидаларида назарда тутилган мажбуриятларни бузган тақдирда талабага нисбатан ректор буйруғи билан қуйидаги интизомий жазо чоралари қўлланилади: кам аҳамиятли ғайриқонуний қилмишни биринчи марта содир қилганда қатъий чоралар кўрилиши тўғрисида **огоҳлантириш** (шу жумладан, бир ўқув семестри давомида 18 соат дарсларни узрли сабабларсиз қолдирганлик), **хайфсан эълон қилиш** (шу жумладан, бир ўқув семестри давомида 36 соатдан ортиқ дарсларни узрли сабабларсиз қолдирганлик), **талабалар сафидан четлатиш** (шу жумладан, бир ўқув семестри давомида дарсларни узрли сабабларсиз 74 соатдан ортиқ қолдирганлик);

7.2. Талаба университетдан қуйидаги ҳолларда четлаштирилиши мумкин:

- а) ўз хоҳишига биноан;
- б) ўқишнинг бошқа таълим муассасасига кўчирилиши муносабати билан;
- г) ўқув интизомини ва университетнинг ички тартиб 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 таҳсил олаётганлар учун);
- ж) талаба (тингловчи) 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.

7.3. Белгиланган муддатларда фанларни ўзлаштира олмаган (академик қарздор бўлган) талаба Университет ректорининг буйруғи билан курсдан-курсга қолдирилади. Академик қарздорлиги туфайли курсдан қолдирилган талаба тўлов-контракт асосида ўқишини қуйи курсдаги ўқув семистри бошидан бошлаши мумкин.

Университетда кредит-модул тизимида ўқиётган талабаларига нисбатан Вазирлар Маҳкамасининг 2020-йил 31-декабрдаги 824-сон қарори билан тасдиқланган Олий таълим муассасаларида ўқув жараёнида кредит-модул тизимини жорий этиш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 8-боби қоидалари қўлланилади.

7.4. Университет маъмурияти ташаббуси билан талабаларни (тингловчиларни) ўқишдан четлаштиришда университет касаба уюшма қўмитаси (агар талаба касаба уюшмасига аъзо бўлса) ва Ёшлар иттифоқи университет бошланғич ташкилотининг ёзма розилиги ҳам олиниши мумкин.

7.5. Интизомий жазога тортилган талаба (тингловчи) ўзига қўлланилган жазо чорасининг қонунийлиги ва адолатлилиги юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ва муддатларда шикоят билан давлатнинг ваколатли органларига мурожаат этиши мумкин.

7.6. Талабага (тингловчига) нисбатан қўлланилган интизомий жазо юзасидан маълумот унинг шахсий ҳужжатлар тўпламида сақланади.

7.7. Талаба Университетдан четлаштирилганда, унга шахсий ҳужжатлари, белгиланган шаклдаги академик маълумотнома топширилади ва уларнинг нусхаси шахсий йиғма жилдда сақланади.

7.8. Интизомий жазо чоралар талабаларнинг касаллик ёки таътилда бўлган вақти ҳисобга олинмаган ҳолда хатти - ҳаракат аниқлангандан сўнг бир ойдан ва хатти-ҳаракат содир этилганидан сўнг олти ойдан кечиктирилмай қўлланилади.

Талабалар касаллик пайтида, академик таътил ёки ҳомиладорлик ва туғиш ҳолати билан боғлиқ бўлган таътил пайтларда талабаларга интизомий жазо чораларини кўриш таъқиқланади. Талаба касал бўлганлиги ўзи ёки унинг ота-онаси томонидан ёзма ариза билан бевосита деканатга, одатда, уч кундан кечиктирилмасдан маълум қилинади ва тиббий маълумотноманинг аслини тақдим этади.

7.9. Ҳарбий хизматни ўташ, саломатлигини тиклаш, ҳомиладорлик ва туғиш, шунингдек болаларни ҳамда оиласининг бетоб аъзосини парвариш қилиш таътиллари даврида талабага (тингловчига) Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 3 июндаги 344-сонли буйруғи билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси олий таълим муассасалари талабаларига академик таътил бериш тўғрисида”ги Низом асосида академик таътил берилиши мумкин.

VIII. Меҳнат муносабатлари

8.1. Меҳнат шартномасини (контрактини) тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби

8.1.1. Ишга қабул қилиш иш берувчига тўғридан-тўғри ариза билан мурожаат

қилиш орқали амалга оширилади.

8.1.2. Ишга қабул қилишга **ўн олти ёшдан** йўл қўйилади;

Ўн саккиз ешга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш Меҳнат Кодекснинг 411-412-моддаларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

8.1.3. Ишга қабул қилинаётганда Меҳнат кодексининг 124-моддасига мувофиқ ишга кирувчи шахслар қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

-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;

-педагог ходимлар дастлабки ишга қабул қилиш чоғида мажбурий тиббий кўрикдан ўтганлиги ҳақида Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган тартибдаги тиббий маълумотнома (МК 501-модда);

-солиқ тўловчининг идентификация рақамини;

-жамғариб бориладиган пенсия дафтарчасини, бундан биринчи марта ишга кираётган шахслар мустасно.

-ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар учун тегишинча ҳарбий гувоҳномани ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

-олий ёки ўрта махсус, касб-хунар таълим ташкилотини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни, қайси ишни бажариш учун фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлса, ўша ишга кириш чоғида ушбу ишни бажариш ҳуқуқига доир гувоҳномани (сертификатни) ёхуд бошқа тегишли ҳужжатни;

Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахслар Меҳнат кодексига, шунингдек бошқа қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

8.1.4.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 19 майдаги “Хорижий тилларни ўрганишни оммалаштиришни самарали ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 312-сонли қарорининг 9-банди иккинчи хатбошига кўра, университетнинг барча хорижий тиллар ўқитувчилари лавозимларига ишга қабул қилинаётган талабгор камида С1 даражадаги миллий ёки унга тенглаштирилган мос даражадаги халқаро сертификатга эга бўлиши лозим.

8.1.5.Кадрлар ҳисобини юритиш ва улар тўғрисида маълумотлар базасини шакллантириш мақсадида ишга қабул қилинган ходим томонидан Кадрлар бўлимига қўшимча қуйидаги ҳужжатлар топширилади:

- маълумотнома (объективка) (электрон варианты ҳам)

- Т-2 шахсий варақа бланкаси

- 4 та фотосурат

8.1.6. Ишга кираётган шахсларнинг паспорти ёки бошқа ҳужжатлари ҳақиқий бўлмаса, уни ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин;

8.1.7. Педагог ходимларни кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи, стажёр-ўқитувчи лавозимларига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган

Низомга мувофиқ танлов асосида амалга оширилади.

Янги ишга қабул қилинадиган педагог-ҳодимлар университет Жамоатчилик Кенгаши суҳбатидан ўтади ва улар билан танловга қадар бир йиллик меҳнат шартномаси тузилади. Жамоатчилик Кенгаши ходимларни саралаш тартибини университет Кенгашида тасдиқланган Низомга асосан амалга оширади.

8.1.8. Университет ходимлар бўлими ва Коррупцияга қарши курашиш, “Комплаенс-назорат” тизимини бошқариш бўлими ишга қабул қилинаётган номзодларни текшириш бўйича Йўриқнома талаблари асосида номзодларни текшириш учун масъул ҳисобланади.

8.1.9. Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғига асосан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўлиқ мос бўлиши лозим. 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.

Иш берувчи 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. Иш берувчи буйруқ асосида ишга қабул қилиш ҳақидаги маълумотларни «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексига ҳам киритади. (Меҳнат кодекси 127-модда).

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли тартибда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъий назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

Ходим ҳақиқатда ишга қўйилганда иш берувчи иш бошланган кундан эътиборан уч кунлик муддатда меҳнат шартномасини тузиш ва ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш орқали ходим билан яқка тартибдаги меҳнат муносабатини расмийлаштириши шарт. (Меҳнат кодекси 128-модда).

8.1.10. Кадрлар бўлими томонидан Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 5 декабрдаги 971-сон қарори билан тасдиқланган “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида меҳнат шартномаларини руйхатдан ўтказиш, электрон меҳнат шартномаларини шакллантириш ва юритиш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари (меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш, меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ҳамда юритиш ва бошқалар) “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида руйхатга олинади.

8.1.11. Ишга қабул қилиниш жараёнида ёки ходим унинг розилиги билан бошқа ишга ўтказилаётганда Кадрлар бўлими:

- унга юклатилаётган меҳнат вазифалари доираси, ҳуқуқ ва мажбуриятлари, меҳнат шароитлари ва меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари;
- меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидалар билан таништирилиши лозим;
- факультетлар декани, кафедралар мудири ва бўлим бошлиқлари томонидан ишга киришга талабгор шахс билан суҳбат ўтказишлари мобайнида электрон

хужжатлар тўплами (Ички меҳнат тартиби Қоидалари, Жамоа шартномаси, лавозим йўриқномаси ва ходимнинг меҳнат фаолиятига оид бошқа хужжатлар, Одоб-ахлоқ Кодекси, Коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати), коррупциявий ҳуқуқбузарликлар ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги Низом, меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидалар) билан таништирилганлиги ҳақида меҳнат шартномасини охирида талабгор шахснинг фамилия, исми, шарифи кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириш билан тасдиқланишини таъминлайди.

8.2. Қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди

8.2.1. Мазкур Қоидаларнинг педагог ходимлар учун - 8.1.3. - 8.1.4 бандларида, ишчи ва хизматчи ходимлар учун – 8.1.3. бандида кўрсатилган хужжатлар бўлмаганда;

8.2.2. 16 ёшга тўлмаган шахслар;

8.2.3. Тиббий кўрикдан ўтиш қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда тиббий кўрикдан ўтмаган шахслар, шунингдек тиббий хулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга соғлигининг ҳолати бўйича йўл қўймайдиган ходимлар;

8.2.4. Суд ҳукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки уни бажариши таъқиқланган, ишда муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахслар;

8.2.5. Университетда (шунингдек бошқа ташкилот, корхона ва муассасаларда ҳам) муқаддам фаолият олиб бориб, салбий ҳолатларга кўра, яъни ходимнинг ички меҳнат тартиб қоидаларини, ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги (Меҳнат кодексининг 161-моддаси, 2-қисми 4-банди), ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги (Меҳнат кодексининг 161-моддаси 2-қисм 5-банди) сабабли, шунингдек суд ҳукми билан коррупцион ҳолатларга йўл қўйганлиги ҳамда ўзлаштириш ва растрата қилиш жиноятлари учун жиноий жавобгарликка тортилиб, меҳнат шартномаси бекор қилинган шахслар билан қайтадан меҳнат шартномалари тузишга йўл қўйилмайди.

8.2.6. Ўзаро яқин қариндош ёки қуда томондан қариндош бўлган шахсларнинг (ота-она, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотин, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) айнан битта давлат ташкилотида бирга хизмат қилиши, агар уларнинг бирга хизмат қилиши улардан бирининг иккинчисига бевосита бўйсунушига ёки унинг назорати остида бўлишига боғлиқ бўлса таъқиқланади. Ушбу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланиши мумкин.

8.2.7. Қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

8.3. Ишга қабул қилиш шартлари

8.3.1. Ишга кирувчининг ишга қабул қилиш тўғрисидаги аризаси махсус ҳисоб дафтарида рўйхатга олинishi, рақамланиши, тикилиши ва университет Кадрлар бўлимининг муҳри билан тасдиқланиши керак, у кадрлар бўлимида юритилади ва сақланади.

Кадрлар бўлимининг ходимлари (мурожаатни рўйхатга олган бошқа шахслар) ишга кирувчини бўлажак меҳнат шартномаси тўғрисида иш берувчи ваколат берган тегишли мансабдор шахслар билан музокаралар юритиш учун шарт-шароитни таъминлашлари шарт.

8.3.2. Меҳнат шартномаси шартлари томонларнинг музокаралари давомида келишиб олинади, яъни:

а) иш жойи;

б) ишга кирувчининг меҳнат мажбуриятлари. У ишлайдиган ихтисослик, малака, лавозим;

в) меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва шартлари;

г) меҳнат шартномасини муайян муддатга тузиш вақтида унинг амал қилиш муддати;

д) ишни бошлаш куни;

е) ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳар кунги ишнинг давомийлиги;

ё) қонун-қоидаларда, меъёрий ҳужжатларда кўзда тутилган тарафларнинг бошқа ҳуқуқ ва мажбуриятлари;

8.3.3. Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартлари даражаси қонунчиликда, жамоа шартномасида, шунингдек бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас;

8.3.4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 19 майдаги “Ўзбекистон Республикасида хорижий тилларни ўрганишни оммалаштириш фаолиятини сифат жиҳатидан янги боسقичга олиб чиқиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-5117-сонли қарори ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 19 майдаги “Хорижий тилларни ўрганишни оммалаштиришни самарали ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 312-сонли қарори талабларига мувофиқ, университетга педагог ходимларни ишга қабул қилиш ва уларни меҳнат фаолиятлари давомида юқори лавозимларга тайинланиш учун хорижий тилни билиши мажбурий малакавий шарт сифатида белгиланади.

8.3.5. Ходимнинг манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлган ҳолда бу тўғрисидаги маълумотларни яшириши ва (ёки) қасддан ўз вақтида ёки тўлиқ ошкор этмаслиги, университет манфаатларининг бузилишига олиб келганлиги ёки олиб келмаганлигидан қатъи назар, қабул қилинган ахлоқий нормалар, меҳнат интизоми ҳамда ички талаблар бузилиши сифатида қаралсин.

8.3.5.1. Манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни умумлаштириш, кўриб чиқиш ҳамда манфаатлар тўқнашувини ҳал этиш бўйича масъул ходимлар, шу жумладан ушбу маълумотлардан фойдаланиш ваколатига эга ходимлар томонидан ахборотнинг конфиденциаллигини ҳар қандай кўринишда бузилиши ходимни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

8.3.6. Меҳнат шартномаси:

- номуайян муддатга;

- уч йилдан кўп бўлмаган муайян муддатга (муддатли меҳнат шартномаси) тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, у номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади;

8.3.7. Фақат қуйидаги ҳолларда ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра муддатли меҳнат шартномалари тузилиши мумкин:

8.3.7.1. меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ иш жойи ўзида сақланиб қоладиган, йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вақти учун (қасаллиги, малакасини ошириш учун юборилганлиги, таътилда, шу жумладан бола парвариши бўйича таътилда бўлган вақтинчалик иш жойида бўлмаган бошқа ходимнинг

ўрнига ишга қабул қилиш ва ҳоказо);

8.3.7.2. вақтинчалик (икки ойгача) ишларни бажариш вақти учун;

8.3.7.3.табiiй шароитлар туфайли иш фақат муайян давр (мавсум) ичида амалга оширилиши мумкин бўлганда мавсумий ишларни бажариш учун;

8.3.7.4.иш берувчининг одатдаги фаолияти доирасидан ташқарига чиқадиган ишларни (реконструкция қилиш, монтаж қилиш, ишга тушириш-созлаш ишлари ва бошқа ишлар), шунингдек ишлаб чиқаришни ёки ишлар (маҳсулот, хизматлар) хажмини олдиндан маълум бўлган вақтинчалик (бир йилгача) кенгайтириш билан боғлиқ ишларни бажариш учун;

8.3.7.5.муддатли шартномани тузиш қонунда кўзда тутилган бўлса.

8.3.8.Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик йўли билан кирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган, камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади, улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилади. Меҳнат шартномаси ходим ва университет раҳбарининг имзолари билан тасдиқланади. Раҳбарнинг имзоси университет муҳри билан тасдиқланади. Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси у билган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома нусхаси билан бир хил юридик кучга эга бўлади.

Меҳнат шартномасининг нусхаси ходим томонидан олинганлиги иш берувчида сақланадиган меҳнат шартномаси нусхасидаги ходим меҳнат шартномасининг нусхасини олганлиги тўғрисидаги алоҳида имзоси билан тасдиқланади. Меҳнат шартномасида шартноманинг Меҳнат кодекснинг 107-моддасида назарда тутилган реқвизитлари кўрсатилади;

8.3.9.Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси уни томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга киради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат мажбуриятларини бажаришга киришади. Агар унда ишнинг бошланиш санаси кўрсатилмаган бўлса, ходим шартнома кучга кирган кундан кейинги иш кунидан (сменани) кечиктирмай ишга киришиши керак (МК 108-модда).

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

Қуйидагилар ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдир:

а) меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишчи таъқиқлаш тўғрисидаги талабларни бузиш;

б) иш берувчи томонидан ишга таклиф этилган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

в) 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;

г) ҳомиладорлик ёки фарзандлар борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра ишга қабул қилмаслик;

д) 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;

е) қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, иш берувчи ишга қабул қилиш

хукукига 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.

8.3.11.Ишга қабул қилиш ўзига қонунга хилоф равишда рад этилган деб ҳисоблайдиган шахс қонунга хилоф равишда рад этилганлиги факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши, шу жумладан тегишли ишни тақдим этиш, ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Низоларни кўриб чиқиш чоғида ишга қабул қилишни рад этишнинг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади (МК 120-модда).

8.3.12.Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов билан тузилиши мумкин: ходимнинг топширилаётган ишга мувофиқлигини текшириш; меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни давом эттириш мақсадга мувофиқлиги ҳақида ходим томонидан қарор қабул қилиш.

Дастлабки синовдан ўтиш меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши керак. Бундай шартлашув мавжуд бўлмаган тақдирда, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Дастлабки синов шarti ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Бироқ дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида дастлабки синов тўғрисидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда ишга қабул тўғрисида ёзилади.

Қуйидагилар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

- ҳомиладор аёл, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл ёки уч ёшга тўлмаган болани ёлғиз ўзи тарбиялаётган ота (васий);

- захирага қўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун юборилган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар;

- давлат грантлари асосида ўқиган ва олий таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч ой ичида йўлланма бўйича олинган мутахассислигига доир ишга қираётган олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;

- тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга қираётганда 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.

8.3.13.Дастлабки синов муддати уч ойдан, ташкилотларнинг раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари, бош бухгалтерлар ҳамда ташкилотлар алоҳида

бўлинмаларининг раҳбарлари учун эса олти ойдан ошмаслиги керак.

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

8.3.14. Дастлабки синов муддати тугагунига қадар тарафларнинг ҳар бири иккинчи тарафни камида уч кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлганда, ходимни синовдан ўтмаган деб эътироф этиш учун асос бўлиб хизмат қилган сабабларни кўрсатган ҳолда ўз ташаббусига кўра, дастлабки синов даврида бекор қилишга ҳақли.

Ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини дастлабки синов даврида бекор қилиш учун ходимнинг ёзма аризаси асос бўлиб, унда ходимнинг меҳнатга оид муносабатларни ҳақиқатда тугатиш истаги акс эттирилиши керак. Бунда ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қарор қабул қилишга ундаган сабаблар аҳамиятга эга эмас.

8.3.15. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа мансабдор шахслар ходимдан унинг меҳнат мажбуриятларига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф бўлган, ходимнинг ёки бошқа шахсларнинг ҳуқуқларини бузадиган, ҳаёти ва соғлиғини хавф остига қўядиган, уларнинг шаъни, кадр-қиммати ҳамда ишчанлик обрўсига путур етказадиган ҳаракатларни амалга оширишни талаб қилишга ҳақли эмаслар.

8.3.16. Меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари қуйидагилардан иборат: меҳнат шартларининг ўзгариши; ходимнинг бошқа ишга ўтказилиши; иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойнинг ўзгариши; ходимнинг бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилиши; меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойининг ўзгариши.

8.3.17. Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмини қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ ҳоллардагина ҳақлидир. Меҳнат шартларини кейинги ўзгартириш тўғрисида ходим камида икки ой олдин ёзма равишда, тилхат берган ҳолда огоҳлантирилиши керак. Бу муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Бу ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга қуйидаги мажбурий шартлар мавжуд бўлганда йўл қўйилади:

а) агар ходим меҳнатнинг янги шарт-шароитида ишлашни давом эттиришга рози бўлмаса;

б) агар корхонада меҳнатнинг илгариги шарт-шароитини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан унга ушбу Кодекснинг 173-моддасига мувофиқ ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ва 100-моддасида назарда тутилган кафолатлар тақдим этилган ҳолда бекор қилиниши мумкин (МК 137-модда).

8.3.18. Ходим қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни ёзма равишда талаб қилишга ҳақлидир (хомиладор аёл ёки 14 ёшгача боласи бўлган, 16 ёшгача ногирон боласи бўлган) аёллар илтимосига кўра тўлиқ бўлмаган иш кунини ёки тўлиқ бўлмаган иш ҳафтасини белгилаш, тиббий

хулосага кўра хомиладор аёлларга, ногиронларга тиббий экспертиза хулосалари тавсияларига кўра меҳнат шартномасини ўзгартириш ва ҳоказо.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси у берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши керак.

8.3.19. Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилиши, шунингдек унинг ходим талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришни рад этиши хусусида судга шикоят қилишга ҳақлидир.

8.3.20. Ходимни бошқа ишга ўтказиш қайси муддатга амалга оширилаётганлигига қараб бошқа ишга ўтказиш турлари доимий ва вақтинчага ажратилади. Агар ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш юз берган бўлса, бундай ўтказиш муддати белгиланиши керак. Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган аввалги ишини бериши шарт.

8.3.21. Ходимни бошқа ишга доимий ўтказишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилади. Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг розилиги билан амалга оширилади, бундан Меҳнат кодекснинг 145-моддасига мувофиқ ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши ҳоллари мустасно.

Иш берувчи ходимнинг бошқа ишга ўтказишга розилиги олингунига қадар ходим ўзи ўтказилаётган ишнинг мазмуни, ушбу ишдаги меҳнат шартлари, шунингдек мазкур ишни бажариш билан бевосита боғлиқ бўлган ички ҳужжатлар билан олдиндан таништирилиши шарт (МК 140-модда).

8.3.22. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходим бошқа ишга бир йил муддатгача вақтинча ўтказилиши мумкин, бундай ўтказиш қонунга мувофиқ ўзининг иш жойи сақланиб қолинадиган вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ўрнини эгаллаш учун амалга оширилаётган тақдирда ушбу ходим ишга чиққунига қадар ўтказилиши мумкин. Агар ходимни бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач унга аввалги иши берилмаган, ходим унинг берилишини талаб қилмаган ва ишлашни давом эттираётган бўлса, ўтказишнинг вақтинчалик хусусияти тўғрисидаги келишувнинг шarti ўз кучини йўқотади ҳамда ўтказиш доимий деб ҳисобланади.

8.3.23. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимоси иш берувчи томонидан қуйидаги узрли сабабларга кўра қаноатлантирилиши лозим:

- қайси тиббий хулосага мувофиқ ходим соғлиғининг ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларини истисно этадиган ишга ўтказишга муҳтож бўлса, ўша тиббий хулосанинг мавжудлиги;

- қайси тиббий хулосага мувофиқ хомиладор аёл вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини истисно этадиган ишга ўтказишга муҳтож бўлса, ўша тиббий хулосанинг мавжудлиги;

- икки ёшга тўлмаган боласини парваришлаётган ота-онанинг бири (васий) томонидан аввалги ишини бажариш мумкин эмаслиги;

- ушбу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ҳолларда (МК 142-модда).

8.3.24. Иш берувчи бўш (вакант) иш ўрни мавжуд бўлган тақдирда, соғлиғининг ҳолатига кўра, тиббий хулосага мувофиқ енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини истисно этадиган, соғлиғининг ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган ишга доимий ўтказишга муҳтож бўлган ходимни унинг розилиги билан шундай ишга ўтказиши шарт.

Ходим соғлиғининг ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказилишни рад этган тақдирда, шунингдек агар иш берувчида ходим соғлиғи ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган бошқа иш бўлмаса, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим соғлиғи ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказилишни рад этганлиги ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаганлиги муносабати билан ходимга ушбу Кодекснинг 173-моддасида назарда тутилган ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳамда ва 100-моддасида назарда тутилган кафолатлар тақдим этилган ҳолда бекор қилиниши мумкин (МК 143-модда).

8.3.25. Ходимнинг розилиги билан унга иш кунининг (сменанинг) белгиланган давомийлиги мобайнида худди ўша иш берувчида кўшимча ҳақ эвазига меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган асосий иш билан бир қаторда, асосий ишидаги каби айнан ўша касб (лавозим) бўйича ёки бошқа касб (лавозим) бўйича ҳам кўшимча ишни бажариш топширилиши мумкин.

Ходим кўшимча ишни қайси муддат ичида бажарадиган бўлса, ўша муддат, унинг мазмуни ва ҳажми иш берувчи ҳамда ходим ўртасидаги келишув бўйича белгиланади. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходим томонидан кўшимча ишни бажариш муайян муддатга ёхуд номуайян муддатга белгиланиши мумкин.

Кўшимча иш доимий асосда бажарилиши ҳақидаги келишувга меҳнат шартномасининг тарафлари ходимни ишга қабул қилиш чоғида эришган бўлса, бу меҳнат шартномасида унинг кўшимча шarti сифатида кўрсатилади. Агар ходим ушбу иш берувчида меҳнат фаолиятини амалга ошириш жараёнида тарафлар кўшимча иш ходим томонидан доимий асосда бажарилиши тўғрисида келишиб олган бўлса, бундай келишув меҳнат шартномасига кўшимча келишув тарзида расмийлаштирилади.

Ходимнинг иш берувчи билан келишувга кўра белгиланган муддат мобайнида кўшимча ишни бажаришга розилиги меҳнат шартномасига ўзгартишлар киритилишини талаб этмайди ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Ходим буйруқнинг матни билан таништирилиши ва рози бўлган тақдирда уни имзолаши керак.

Уч иш кунидан кечиктирмай бошқа тарафни ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда ходим кўшимча ишни бажаришни муддатидан олдин рад этиш, иш берувчи эса уни бажариш тўғрисидаги топшириқларни муддатидан олдин бекор қилиш ҳуқуқига эга (МК 116-модда).

8.3.26. Ўриндошлик асосида ишлаш ходимнинг ўзининг асосий ишидан ташқари алоҳида меҳнат шартномаси шартлари бўйича асосий ишидан бўш вақтида бошқа мунтазам ҳақ тўланадиган ишни бажаришидир.

Ўриндошлик асосидаги иш ходим томонидан ўзининг асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёки бошқа иш берувчида (ташки ўриндошлик) бажарилиши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Асосий иш тўғрисида иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган ходимнинг ички ўриндошлиги чоғида ходим билан ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида алоҳида меҳнат шартномаси тузилади (МК 435-модда).

8.4. Меҳнат шартномасини бекор қилиш

8.4.1. Ходим белгиланган тартибда меҳнат шартномасини исталган вақтда

бечор қилишга ҳақлидир.

8.4.2.Ўзининг меҳнат шартномасини бечор қилиш тўғрисидаги нияти хусусида ходим тегишли аризани Кадрлар бўлимига (иш берувчи томонидан белгиланган бошқа жойга) топшириш йўли билан икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантиришга мажбурдир. Ҳатто томонлар келишилган тақдирда ҳам бу муддатни узайтиришга йўл қўйилмайди.

8.4.3.Ходимнинг берган аризаси рўйхатга олиниши шарт. Ариза рўйхатга олинишидан катъий назар, у берилган кундан бошлаб огоҳлантириш муддати бошланади.

8.4.4.Ходим томонидан ариза ёзилган вақтдан кейинги кундан кечиктирмай университет раҳбариятига топширилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабаблар бўйича ишни давом эттириш мумкин эмаслиги билан шартланган ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бечор қилишга мажбурдир.

Узрли сабабларга қуйидагилар киради:

- ўқув юртларига ўқишга қабул қилиниш;
- пенсияга чиқиш;
- сайланадиган лавозимга сайланиш;

- ходим ёки унинг яқин қариндошларининг тиббий хулосага кўра парваришга муҳтож бўлган саломатлиги, бу хулосани тиббий экспертиза хулоса комиссияси беради;

- мазкур ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилайдиган бошқа узрли сабаблар.

Қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати ходим билан университет раҳбари (меҳнат шартномасини бечор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахс) ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу эса ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бечор қилишнинг аниқ санасини кўрсатган ва меҳнат шартномасини бечор қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахснинг тегишли рухсати кўринишида акс эттирилиши керак.

Мазкур бандда кўрсатилган шахслардан ташқари бошқа мансабдор шахслар, шу жумладан мазкур ходим меҳнат қиладиган таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида қарор қабул қилишга ҳақли эмас.

8.4.5.Меҳнат шартномасини бечор қилиш тўғрисидаги аризани ходим исгалган вақтда, шу жумладан вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, таътилда, хизмат сафарида бўлган даврда ва ҳоказоларда топширишга ҳақлидир. Кўрсатилган даврларнинг ҳаммаси меҳнат шартномасини бечор қилиш тўғрисида белгиланган огоҳлантириш муддатига ҳисобланади.

8.4.6.Огоҳлантириш муддати мобайнида меҳнат шартномасининг шартларини томонлар одатдаги тартибда бажаришда давом этадилар.

Ходимнинг огоҳлантириш муддати мобайнида аризани қайтариб олиш ҳуқуқи сақланади. Агар қонунчиликда белгиланган муддатлар тугаганидан сўнг меҳнат шартномаси бечор қилинмаса, меҳнат муносабатлари давом эттирилади.

8.4.7.Муддатли меҳнат шартномаси унинг амал қилиш муддати тугаши билан бечор қилинади. Агар муддат тугагандан кейин тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бечор қилинишини талаб қилмаса шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

8.4.8. Қуйидаги ҳолларда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш таъқиқланади:

1) Меҳнат кодексида ёки бошқа қонунларда назарда тутилмаган асослар бўйича;

2) Меҳнат кодексининг меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш талабини бузадиган ҳолларда (МК 4-модда);

3) ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврларида, у меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган таътиллarda бўлган даврларда;

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

5) ходим хизмат сафариди бўлган даврда;

6) ҳомиладор аёллар (МК 408-модда) ва уч ёшгача боласи бўлган ходимлар (МК 409-модда) учун кафолатлар беришни назарда тутадиган талабларга риоя қилмасдан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш.

Меҳнат кодексининг 147-моддасига мувофиқ ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган даврда аввалги иш жойи бўйича тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тақиқланади (МК 163-модда).

8.4.9. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра, унинг тугашидан олдин бекор қилишга қасаба уюшмаси кўмитаси розилиги билан қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

- университетнинг (ёки унинг алоҳида бўлинмасини) фаолияти Ҳукумат қарорлари асосида тугатилганлиги;

- олий таълим муассасаси фаолиятида ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ ходимлар сони (штати) ўзгарганлиги;

- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги, шунингдек муайян ўқув йилида профессор-ўқитувчилар фаолиятини 110 балли тизим асосида баҳолашда педагогик фаолияти бўйича белгиланган энг қуйи кўрсаткич (минимал) бални тўплай олмагани натижасида бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги тўғрисида университет Кенгаши қарори мавжуд бўлган ҳолларда;

- ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан (МК 161-модда 2-қисм

4 ва 5-бандлари);

- меҳнат кодексида ва бошқа қонунларда белгиланган ўзга сабаблар (асослар) билан. Яъни:

- илгари эгаллаб келган лавозими учун танловдан ўтмаган, шунингдек танловда қатнашиш учун ариза бермаган педагог-ходимлар билан меҳнат шартномаси янги муддатга танловдан ўтмаганлиги ёхуд танловда қатнашишни рад этганлиги меҳнат шартномаси бекор қилинади;

- Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 19 майдаги “Хорижий тилларни ўрганишни оммалаштиришни самарали ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 312-сонли қарорининг 9-банди иккинчи хатбошига кўра,

университетнинг хорижий тиллар факультетида ўқитувчи лавозимида фаолият юритаётган педагог-ҳодимлар С1 даражадаги миллий ёки унга тенглаштирилган мос даражадаги халқаро сертификатга эга бўлмаган ҳолларда улар билан меҳнат шартномаси бекор қилинади;

- педагог ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилиниши аниқ далиллар билан исботланиши лозим, яъни белгиланган тартибда ўтказилган аттестация натижалари, малака ошириш курсларидан такрор ўтаолмаганлиги ҳамда университет кенгаши қарорига кўра;

- иш берувчининг ташаббусига кўра ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, кўрсатилган ҳоллардан ташқари, шунингдек мазкур ишга ўзи учун асосий иш жойи бўлган ходимни ишга қабул қилиниши муносабати билан ёки меҳнат шартларига кўра ўриндошлик бўйича ишларни чеклаш натижасида йўл қўйилади, ушбу ҳолатда касаба уюшма кўмитасининг розилиги талаб қилинмайди;

- қайта тайёрлаш ва малака ошириш курсларида ўқиш якунлари бўйича аттестациядан такроран ўтмаган тақдирда, ушбу ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиш муддатидан ҳамда бўш турган педагог лавозимини эгаллаш танлови даврининг тугаган муддатидан қатъий назар, меҳнат шартномаси белгиланган тартибда (меҳнат кодекси талабларига амал қилинган ҳолда) икки ой мобайнида бекор қилинади.

8.4.10. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан Меҳнат кодексининг 161-моддаси 2-қисми 2 ва 3-бандларига кўра бекор қилишга Меҳнат кодексининг 144-моддаси талаби асосида ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишга ўтказишни, бундай иш бўлмаган тақдирда эса ўзида мавжуд бўлган бошқа ишни тақлиф этиши шарт.

8.4.11. Иш берувчининг ташаббуси билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 161-моддаси 2-қисмида ақс эттирилган сабабларнинг бирига кўра университет ишчи ва хизматчи ходимлари, шу жумладан педагог-ҳодимлар билан меҳнат шартномаси белгиланган тартибда бекор қилинади ҳамда Меҳнат Кодексининг 172-174, 223, 234, 254 ва 333-моддалари асосида қўшимча кафолатлар қўлланилади.

8.4.12. Меҳнат кодексида, жамоа шартномасида ва ички меҳнат тартиби қоидаларида кўрсатилган алоҳида ҳоллардан ташқари ходимларнинг меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигини олмай туриб иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Касаба уюшмаси кўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси кўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодексида белгиланган тартибда касаба уюшмаси кўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (МК 164 – модда).

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг

ушбу масаладаги ёзма тақдимномаси **Касаба уюшмаси кўмитасида** Ўзбекистон Касаба уюшмаси Федерацияси Ижроия кўмитасининг 2021 йил 19 мартдаги 2-37 “с”-сонли қарори билан тасдиқланган “Касаба уюшмаси органида иш берувчининг тақдимномасини кўриб чиқиш тартиби” асосида кўриб чиқилади.

Ушбу Тартибнинг 11-бандига асосан масаласи кўрилатган ходим университет касаба уюшмаси кўмитаси мажлисида иштирок этиш ҳуқуқига эга. Касаба уюшмаси кўмитаси ходимнинг мажлисда иштирок этиш учун мажлис ўтказиладиган сана ва жой ҳақида олдиндан ёзма шаклда ёки почта орқали хабардор қилиши шарт.

Меҳнат интизомини бузганлик учун (МК 161-модда 4 ва 5-бандлари) меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўлланиш учун белгиланган муддатлар (МК 314-модда) ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

8.4.13. Иш берувчи ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни куйидаги муддатларда ёзма шаклда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси:

ташкilot (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёхуд таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги;

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкilot ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги;

ташкilot раҳбарига, унинг ўринбосарларига, бош бухгалтерга ва ташкilotнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарига нисбатан ташкilot мулкдорининг ўзгарганлиги муносабати билан бекор қилинганда **камида икки ой** олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги муносабати билан бекор қилинганда **камида икки ҳафта** олдин;

3) меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан бекор қилинганда (МК 161-модда 2-қисм 4 ва 5-бандлари) **камида уч кун** олдин.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра юқорида кўрсатилган огоҳлантириш муддатлари пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин (МК 165-модда 5-қисм).

Ходимга огоҳлантириш муддатига мутаносиб пулли компенсация тўлаш иш берувчини қонунчиликда назарда тутилган бошқа тўловларни амалга ошириш мажбуриятидан, шунингдек ўзга тўловларни, агар улар меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, амалга оширишдан озод этмайди.

Ходимнинг огоҳлантириш муддатига вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик даври, шунингдек унинг давлат ёки жамоат вазибаларини бажарган вақти киритилмайди.

8.4.14. Иш берувчи ходим ножўя ҳатти-ҳаракатлар содир қилган тақдирда, у билан меҳнат шартномасини куйидаги асослар бўйича бекор қилишга ҳақлидир:

- ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини (Университет Ички меҳнат тартиби Қоидаларини) мунтазам бузиб келган бўлса;

- ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини **бир марта қўпол бузса.**

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 ноҳўя ҳаракат содир этилганлиги меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузишдир;

8.4.15. Университетда меҳнат интизомини бир марта қўпол равишда бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган асосларга қуйидагилар киради:

а) ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари, Қарорлари ва топшириқларида, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг Қарорларида, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги, вилоят ҳокимлиги ва иш берувчининг буйруқлари ва топшириқларида қўйилган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда мунтазам равишда таъминламаганлик;

б) ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик (ишда узрсиз сабаблар билан бир иш куні ва ундан кўпроқ бўлмаганлик);

в) ишга алкоғолли ичимликлар, гиёҳвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш:

- мазкур ҳолатни тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса;

- агар ходим айбини ўз ихтиёри билан тан олган тақдирда, ундан тушунтириш хати олиниб, холислар иштирокида далолатнома расмийлаштирилади;

- ходим тиббиёт муассасасида кўриқдан ўтишдан ва маъмурият талабларини бажаришдан бош тортилган тақдирда далолатнома расмийлаштирилади ҳамда ҳуқуқни муҳофаза қилувчи идораларга белгиланган тартибда мурожаат қилинади;

г) иш жойида университетнинг мол-мулкани ўғирлашни содир этиш, бу ҳолат ички хизмат текшируви давомида ўз тасдиғини топган бўлса;

д) тарбиячилик вазифаларини бажараётган педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар мазкур ишда ишлашини давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий, одоб-ахлоқ қоидаларига зид бўлган ҳатти-ҳаракатни содир этиши яъни, улар томонидан талабаларга руҳий таъсир ўтказиш, жисмоний куч ишлатиш, ҳақорат қилиш ва бошқа одоб-ахлоқ қоидаларига зид бўлган нопедагогик усуллардан фойдаланиш ҳолатларига йўл қўйилганда;

е) педагог, ишчи ва хизматчи ходимларнинг ўз мансаб ёки хизмат мавқеидан шахсий манфаатларини ёхуд ўзга шахсларнинг манфаатларини кўзлаб, моддий ёки номоддий наф олиш мақсадида қонунга хилоф равишда фойдаланиши, коррупция аломатларига эга бўлган, содир этилганлиги учун қонун ҳужжатларида жавобгарлик назарда тутилган қилмишларга йўл қўйиши, таъмағирлик билан шуғулланиши, яъни бажарилиши лозим бўлган ҳаракатларни бажармаслиги ёки бажариши эвазига мулк ёки мулкый наф талаб қилиши университет маъмурияти ташаббуси билан аниқланиб, талабаларнинг белгиланган тартибдаги тушунтириш хатлари билан ўз исботини топган ҳолатларда ҳамда талабаларнинг аризалари асосида ички хизмат текшируви давомида аниқланган бўлса;

ж) педагог, ишчи ва хизматчи ходимларнинг пора олиш, пора бериш, таъмағирлик, фирибгарлик, воситачилик ва бошқа турдаги педагогика ва одоб-ахлоқ қоидаларига, қонунларга зид бўлган қилмишни содир этиши ва жиноят ишлари бўйича судларнинг айблов ҳукми билан айби исботланган бўлса, суд томонидан педагогик фаолиятини давом эттиришдан маҳрум қилинган ёки

қилинмаганлигидан қатъий назар;

з) университет ходимларининг, талабаларнинг шу жумладан, тартиббузарнинг ҳам ҳаёти ёки соғлиғига зарар етказган ҳолда хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини қўпол равишда бузиш;

и) махфийлиги меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган сирнинг ходим томонидан ошқор қилиниши;

к) бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатадиган ходим томонидан ноҳўя ҳатти-ҳаракатлар содир этилиши, яъни товар-моддий бойликларнинг ўзлаштирилиши, растрата қилиниши ва камомадга йўл қўйилиши;

л) хотин-қизларга тегажоглиқ қилиш, шаъни ва қадр-қимматини камситадиган ҳаракатлар содир этиш, тазйиқ ўтказиш ва зўравонлик қилиш, ҳуқуқларини бошқача тарзда поймол қилиш;

м) оммавий ахборот воситалари ва ижтимоий тармоқлардаги асосиз чиқишлари билан университетнинг ишчанлик обрўсига ва манфаатларига путур етказиш ёки зарар етказиши мумкин бўлган ҳатти-ҳаракатларни содир этилиши;

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

о) ходимлар томонидан меҳнат вазифаларини бажаришда коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар содир этилишининг олдини олиш тартиби тўғрисидаги низом талабларини қўпол 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, мулкӣ 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 мулкӣ фойда олиши ёки бошқача тарзда имтиёзларга эга бўлишга қаратилган ҳаракатга йўл қўйиши;

- бошқарув тартибига қарши жиноятлар, жумладан, мансаб ёки хизмат мавқеини суйистеъмол 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 суйистеъмол 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 тўкнашувини бошқариш тўғрисидаги низомда белгиланган тартибда манфаатлар тўкнашувини

мавжуд бўлган ҳолда бу тўғрисидаги маълумотларни қасддан яшириши ёки ўз вақтида тўлиқ ошкор қилмаслиги натижасида хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажармаслигига олиб келса ёки олий таълим муассасасининг қонуний манфаатлари бузилишига олиб келса.

8.4.16. Мехнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш асослари қуйидагилардан иборат:

1) ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганлиги;
2) шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг аввалги ишга тикланганлиги;
3) ходим суднинг қайси ҳукми билан аввалги ишини давом эттириш имкониятини истисно этадиган жазога ҳукм қилинган бўлса, ўша суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги, шунингдек суднинг қарорига биноан ходимнинг ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганлиги;

4) ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

5) қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги (ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилганлиги, шунингдек давлат сирларидан фойдаланиш ҳуқуқи бекор қилинганлиги, агар бажарилаётган иш шундай фойдаланиш ҳуқуқини талаб қилса, муайян ишни бажаришга доир рухсатномадан ёки лицензиядан маҳрум этилганлиги ва бошқалар);

6) ташкилотни тугатиш тўғрисидаги суд қарорининг қонуний кучга кирганлиги;

7) ходимни ишга тиклаш ҳақидаги суд қарори бекор қилинганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Давлат меҳнат инспекциясининг қарори бекор қилинганлиги (қонунга хилоф деб эътироф этилганлиги);

8) ходим вафот этганлиги, шунингдек суд томонидан ходимнинг бедарак йўқолган деб эътироф этилганлиги ёки вафот этган деб эълон қилинганлиги;

9) Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзосининг ваколатлари муддати тугаганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси ва Сенати тарқатиб юборилганлиги муносабати билан аввалги лавозимига (ишига) қайтганлиги;

10) қонунда назарда тутилган бошқа ҳоллар (МК 168-модда).

8.4.17. Мехнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда Мехнат Кодекси ёки бошқа меъёрий ҳужжатларнинг тегишли банди ва моддасини ҳавола қилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси кўрсатилади.

Мехнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра мазкур Қоидаларда кўзда тутилган узрли сабабларга кўра ва қонунчиликда муайян имтиёзлар ва афзалликларни бериш билан боғлиқ бошқа сабабларга кўра бекор қилинганида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда ушбу сабаблар кўрсатилади.

Университет ходими билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши Ўзбекистон Республикаси Мехнат Кодексининг 169-моддасига биноан тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича ҳам амалга оширилади. Яъни, тегишли

лавозимни эгаллаб турган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим янги муддатга сайланмаганлиги ёки танловдан ўтмаганлиги ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан бекор қилиниши мумкин.

8.4.18. Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилиш пайтида жарима тўлаш тўғрисида тарафларнинг ўзаро мажбурияти кўзда тутилган тақдирда:

- иш берувчи мазкур Қоидаларда кўзда тутилган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга жарима тўлаши шарт, бундан меҳнат муносабатларини ходимнинг ноўйиб хатти-ҳаракатлари учун бекор қилиш ҳолатлари мустасно;

- агар меҳнат шартномаси унинг муддати тугашига қадар ходимнинг ташаббусига кўра, шунингдек унинг ноўйиб хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига жарима тўлаши шарт;

- агар меҳнат шартномасида жариманинг ҳажми белгиланмаган бўлса, томонлар уни тўлашдан озод этилади.

8.4.19. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни кадрлар бўлими ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериши шарт. Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш билан боғлиқ ҳужжатларнинг тегишли равишда тасдиқланган кўчирма нусхаларини ҳам бериши шарт (МК 108-модда).

8.4.20. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим ишда бўлмаган тақдирда, кадрлар бўлими ўша куннинг ўзида почта орқали меҳнат дафтарчасини олиб кетиш тўғрисида огоҳлантирувчи хабарнома жўнатади.

8.4.21. Кадрлар бўлими ходимлари томонидан Меҳнат дафтарчасини ходимга ўз вақтида бермаганлик ва ўз вақтида огоҳлантириш хати юбормаганлик оқибатида мажбурий прогул учун суд қарори билан ҳақ тўлаш белгиланган ҳолларда, университетга етказилган зарар суммаси қонунларда белгиланган тартибда айбдор шахслар (ходимлар)дан университет фойдасига ундириб олинади.

IX. Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик

9.1. Университетда меҳнат интизومي нормал иш учун зарур ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-техник шарт-шароитларни яратиш, ҳалол меҳнати учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари, меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бузган ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади (МК 295-модда).

9.2. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, университетда узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун университет ходимларига нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши мумкин.

- миннатдорчилик;
- фахрий ёрлик билан тақдирлаш;
- пул мукофоти билан тақдирлаш;
- қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.

Жамият ва давлат олдидаги алоҳида хизматлари учун ходимлар қонунчиликда белгиланган тартибда давлат мукофотларига тавсия этилиши мумкин.

9.3. Тақдирлашлар одатда мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг тавсияномасига кўра университет раҳбари томонидан чиқариладиган буйруққа биноан университет Кенгашида эълон қилинади.

9.4. Меҳнат кодекси 302-моддасига кўра, хизмат текшируви ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлиги фактини, унинг содир этилишида ходимнинг айбини, ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни, иш берувчига етказилиши мумкин бўлган моддий зарарнинг хусусияти ва миқдорини аниқлаш мақсадида амалга ошириладиган текширишдир.

Хизмат текшируви ўтказиш учун оммавий ахборот воситаларининг хабарлари, ходимнинг бевосита раҳбарининг билдиргиси, жисмоний ва юридик шахсларнинг муурожаатлари ҳамда ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилган деб тахмин қилиш учун асос берадиган бошқа маълумотлар асос бўлади.

Ректорнинг хизмат текшируви ўтказиш ҳақидаги қарори хизмат текшируви ўтказиш тўғрисидаги буйруқ билан расмийлаштирилади.

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказиладиган ходим ректорнинг хизмат текшируви ўтказиш ҳақидаги буйруғи ҳамда хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия таркиби билан имзо қўйдириб таништирилиши керак.

9.5. Хизмат текширувини ўтказиш зарур бўлган ҳолларда, университет ректорининг буйруғи билан ходимни хизмат текшируви ўтказиш мобайнида хизмат мажбуриятларини бажаришдан унинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда вақтинча четлатиш мумкин (МК 152).

9.6. Университет ректорининг буйруғи билан Меҳнат кодексининг 304-моддасига мувофиқ хизмат текшируви ўтказиш бўйича уч нафар аъзодан иборат комиссия таркиби тузилади. Комиссия таркибига қасаба уюшмаси қўмитаси раиси ҳам киритилади.

Хизмат текширувини ўтказиш мобайнида махсус билимлар соҳасида маслаҳат олиш зарур бўлганда шартнома асосида экспертлар сифатида мутахассислар жалб қилиниши мумкин.

Комиссия таркиби Меҳнат кодексининг 305-моддасида кўрсатилган ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга.

9.7. Хизмат текширувини ўтказиш муддати ўн беш иш кунидан ошмаслиги керак. Университет ректори томонидан хизмат текширувини ўтказиш бўйича комиссиянинг асослангилган важлари асосида хизмат текширувини ўтказиш муддатини яна ўн беш иш кунигача узайтирилиши мумкин.

9.8. Хизмат текшируви натижасига кўра комиссия томонидан далолатнома тузилади ва ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ёки қўлламаслик тўғрисидаги хулоса тайёрланади. Комиссия хулосаси университет ректори томонидан рад этилиши ёки ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш учун асос бўлиши мумкин.

9.9. Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилган ходимни хизмат текширувини ўтказиш натижалари тўғрисидаги далолатнома билан имзо қўйдириб таништирилиши, танишини рад этилган ёки танишганлик тўғрисида имзо қўйиш рад этилган тақдирда эса комиссия аъзолари томонидан имзоланадиган тегишли далолатнома тузиши шарт.

9.10. Университет ректори томонидан меҳнат шартномасида кўрсатилган меҳнат вазифаларини лозим даражада бажармаган, университет ички тартиб қоидаларига риоя қилмасдан меҳнат интизомини қўпол равишда бузган педагог, ишчи ва хизматчи ходимларга нисбатан ўз ваколатлари доирасида университет касаба уюшмаси қўмитасининг хабардорлигида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 312-313-моддаларида белгиланган тартибда интизомий жазо чораларини қўлланилади.

9.11. Ходимга нисбатан меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қўйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) хайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш иш берувчи томонидан Меҳнат кодексининг 269 ва 270-моддалари талабларига риоя этган ҳолда амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 161-моддаси иккинчи қисми 4 ва 5-бандлари).

Меҳнат кодексига назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш таъқиқланади (МК 312-модда).

9.12. Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади (МК 127-моддаси иккинчи ва учинчи қисмлари).

9.13. Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг содир қилган ножўя ҳатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсик бўла олмайди. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

9.14. Интизомий жазо чорасини танлаш ҳуқуқи иш берувчига тегишлидир. Интизомий жазони қўллашда содир этилган ножўя ҳатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу ҳатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши, меҳнатга бўлган муносабати ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

9.15. Ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

9.16. Интизомий жазо интизомий қилмиш аниқланганидан кейин дарҳол, бироқ аниқланган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай қўлланилади, бунда вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган давр ҳисобга олинмайди. Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома комиссия томонидан имзолаган кун хизмат текшируви натижалари бўйича аниқланган интизомий қилмиш аниқланган кун деб ҳисобланади.

9.17. Интизомий жазо интизомий қилмиш содир этилган кундан эътиборан олти ойдан кечиктирмай, тафтиш ёки молия-хўжалик фаолиятини текшириш ёхуд аудиторлик текшируви натижаларига кўра эса, у содир этилган кундан эътиборан икки йилдан кечиктирмай қўлланилиши мумкин. Ушбу муддатларга жинойт ишини юритиш вақти киритилмайди.

9.18. Иш берувчининг ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан уч иш куни ичида, ходим ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

Ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланади.

Ходимнинг ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни рад этиши ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади. Бундай ҳолда ходим буйруқ билан таништирилган деб ҳисобланади (МК 312-моддаси)

9.19. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган, деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди.

9.20. Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин, лекин камида 3 ой муддат ўтгандан сўнг ходимнинг намунали хулқи, хизмат вазифаларини бажаришда кўрсатган алоҳида ижобий кўрсаткичларини инобатга олиб, муддатидан олдин олиб ташлашга ҳақли (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 315-моддаси).

Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

9.21. Интизомий жазо устидан ходим қонунларда белгиланган тартибда шикоят қилиши мумкин.

9.22. Иш берувчига ходим ўзининг айбли хатти-ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги билан бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини қўллашдан қатъий назар, ходимдан, бундан ташқари, қонунчиликда белгиланган тартибда етказилган зарар сўммаси ундириб олиниши мумкин.

9.23. Меҳнат интизомини биринчи марта бузган, ғайриқонуний қилмишнинг ижтимоий аҳамияти кам бўлган ёки ҳуқуқбузарликни эҳтиётсизликдан содир этган ҳамда ходим чин кўнгилдан пушаймонлик билдирган ҳолларда иш берувчи ходимга нисбатан, интизомий жазо чораларидан ташқари қуйидаги таъсир чораларини қўллаши мумкин:

- огоҳлантириш;
- бир марталик мукофотдан маҳрум қилиш;
- рағбатлантиришдан маҳрум қилиш.

9.24. Университетнинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун қонунга биноан кўзда тутилган ҳолларда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиладилар.

Бундай жавобгарлик қуйидаги ҳолларда юзага келади:

- меҳнат шартномасини ғайриқонуний эканлигини билиб туриб бекор қилиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шунингдек ҳомиладорлиги ёки болага қараши кераклигини важ қилиб аёлларни ишга қабул қилишдан билиб туриб, ғайриқонуний тарзда бош тортиш; ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш (маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган шахсларни қабул қилишдан бош тортиш);

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимларни ҳужжатсиз ёки ҳақиқий бўлмаган шахсни тасдиқловчи ҳужжатлар билан қабул қилиш;

- қонуний кучга кирган суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки фаолият билан шуғулланиш таъқиқланган шахсларни ишга қабул қилиш;

- ёнфинга қарши қоидалар ва хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш санитарияси ёки ходимга зарар келтиришга сабаб бўлган бошқа меҳнат қоидаларини бузганлик учун;

- ходимнинг мурожаатини кўриб чиқишдан бош тортиш ёки уни ўз вақтида кўриб чиқмаслик ёхуд улар бўйича асоссиз, қонунларга зид қарорлар қабул қилиш, ногиронларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам сонини яратиш бўйича маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорларини ижро этмаганлик ва ҳоказолар учун.

9.25. Меҳнат интизомини мустаҳкамлаш ва унга қатъий риоя қилишга университет тузилмасида фаолият кўрсатаётган ҳар бир педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар масъул ҳисобланади.

Университет кадрлар бўлими ходимларнинг меҳнат интизоми ва ички меҳнат тартибига риоя қилишларини университет касаба уюшмаси кўмитаси билан биргаликда назоратини ташкил этишда иштирок этади.

Мазкур Қоидаларнинг 8.4.15.-бандини “б”- кичик бандида кўрсатилган ”ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик прогул (**ишда узрсиз сабаблар билан бир иш куни ва ундан кўпроқ бўлмаганлик**)”-деб меҳнат интизомини бир марта кўпол бузиш ҳолатини қуйидаги ҳужжатлар билан тасдиқлаш лозим:

- факультетда рўйхатдан ўтказилган, рақамланадиган, тикилган ва декан ёки кадрлар бўлими муҳри билан маҳкамланган давомат дафтарини юритиш. Мазкур дафтарда профессор-ўқитувчи ва ходимларни ишга келмаганлик ҳолатини қайд этиб бориш;

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ишга келмаганлиги ҳолатини иш вақтини юритиш табелида қайд этиш;

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ишда бўлмаганлиги тўғрисида икки ва ундан ортиқ гувоҳ имзолаган далолатнома тузиш;

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ишга чиқмаган куни деканат, бўлим бошлиғи ёки кафедра мудирини томонидан иш берувчи номига билдиришнома киритиш. Билдиришномада қўл остидаги профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимлар ишга келмаганлиги ҳақида хабар қилинганлиги, уни топиш учун қандай чоралар кўрилганлиги санаб ўтилади (уй ва уяли-телефон рақамларига қўнғироқ қилингани, уй манзилига борилгани ва ҳоказо) Билдиришномада профессор-ўқитувчи ва ишчи-ходимлар ишга бўлмаган вақтини аниқ (соат ва дақиқаларда) кўрсатиш;

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ишга чиқмаган куни деканат, бўлим бошлиғи ёки кафедра мудирини томонидан иш берувчи номига киритилган билдиришнома университет ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилиши лозим;

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар прогулдан сўнг ишга чиқса, улардан ишга келмаганлиги сабабларини ёзма равишда тушунтириб беришни талаб қилиш. Тушунтириш хатини ёзишдан бош тортса, бу ҳақда далолатнома тузилиши лозим;

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ишга чиққан куни иш берувчи номига асословчи ҳужжатларни илова қилиб ҳолда ариза билан мурожаат қилиши шарт;

- агар педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар касал бўлган бўлса, даъволаниб, ишга қайтгандан сўнг меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг асл нусхасини кадрлар бўлимига тақдим қилади;

- иш берувчининг педагог, ишчи ва хизматчи ходимларни ишга чиққанлигини тасдиқловчи буйруғи расмийлаштирилганидан сўнг ҳисобхона орқали унга касал бўлган кунлари учун ҳақ тўланади.

Ички меҳнат тартиби Қоидаларнинг 8.4.15.-бандини “в”- кичик бандида кўрсатилган **“ишга алкоғоли ичимликлар, гиёҳвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш, буни тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик”**-деб меҳнат интизомини бир марта қўпол бузиш ҳолатини қуйидаги ҳужжатлар билан тасдиқлаш лозим:

- иш берувчи спиртли ичимликлар ва гиёҳвандлик воситаларини истеъмол қилган ҳолда ишга келган педагог, ишчи ва хизматчи ходимларни ишга қўймайди, ишдан четлатади ва интизомий жазо чораларини қўллаш масаласини кўриб чиқади. Ишдан четлатиш содир этилган ғайриқонуний хатти-ҳаракат учун ёки юз бериши эҳтимоли бўлган кўнгилсиз оқибатларнинг олдини олиш мақсадида қўлланиладиган мажбурлов чорасидир. Шу кун педагог, ишчи ва хизматчи ходимларга проғул ёзилади ва иш ҳақи тўланмайди;

- ишга спиртли ичимликлар ва гиёҳвандлик воситаларини истеъмол қилган ҳолда келган педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар тиббий кўриқдан ўтказилиши лозим. Агар тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаган тақдирда гувоҳлар иштирокида далолатнома билан расмийлаштирилади;

- айбдор педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар далолатнома билан танишиб, имзо чекиши лозим. Имзолашдан бош тортган тақдирда, бу ҳолат далолатномада кўрсатилиши керак. Ходимни мастлик ҳолати тузилган далолатнома билан танишиб чиқолмайдиган даражада бўлса, бу ҳақда далолатномада қайд этилади;

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимлардан ишга спиртли ичимликлар ва гиёҳвандлик воситаларини истеъмол қилган ҳолда келганлиги сабабини ёзма тушунтириш хати олиш орқали аниқлаш керак. Маст ҳолда бўлган педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар тушунтириш хати ёзишдан бош тортса ёки буни амалга ошириш ҳолатида бўлмаса, ушбу ҳолат бўйича камида уч киши иштирокида далолатнома тузилиши лозим;

- педагог, ишчи ва хизматчи ходимларни иш жойига спиртли ичимлик ва гиёҳвандлик воситаларини истеъмол қилган ҳолатда келганлигини тасдиқловчи юқорида қайд этилган ҳужжатлар (тиббий гувоҳлантириш ҳужжатлари, далолатнома ва айбдор педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ва бошқа ҳолис гувоҳларнинг тушунтириш хатлари) йиғилганидан сўнг, ушбу ҳужжатлар асосида иш берувчи томонидан интизомий жазо чорасини кўриш масаласи ҳал қилинади.

Х. Бино ичидаги тартиб

10.1. Ўқув биноларининг зарурий жиҳозлар (мебель, стол-стул, компьютер техникалари, ўқув ускуналари) ва нормал иш шароити (нормал ҳарорат, ёритилиш ва бошқалар) билан таъминланиши, ёнғинга қарши ҳамда санитария-эпидемиология қоидаларига амал қилинишини таъминлаши учун университет молия-иқтисодий ишлар бўйича проректори масъул ҳисобланади.

Лаборатория ва ўқув кабинетларида жиҳозларнинг мавжудлиги ва бутлиги учун лаборатория мудури ҳамда моддий жавобгар шахслар жавоб беради.

Университет биноси ичида:

- а) бош кийимда ва устки иссиқ кийимда (пальто, пўстин ва хоказо) юриш (иситиш тармоқлари ишламаган ҳоллар бундан мустасно);
- б) қаттиқ гапириш, шовқин кўтариш, дарс пайтида коридор бўйлаб кезиш;
- в) сигарет ва бошқа тамаки маҳсулотлари чекиш;
- г) спиртли ичимликлар ичиш, шунингдек шу ҳолатда бўлиш қатъиян ман

этилади.

Университет маъмурияти томонидан ўқув ва маиший бино ичида зарур тартиб таъминланади.

Бинони қўриқлаш жиҳозларнинг сақланиши ва ёнғинга қарши ҳамда санитария қоидаларини таъминлаш университет ректори буйруғи асосида техник фойдаланиш ва хўжалик бўлими ходимлари томонидан амалга оширилади.

10.2. Университет раҳбарияти томонидан фуқароларни ёзма ва оғзаки муурожаатлари бўйича қабул қилиш ҳар йили йил бошида университет ректори томонидан тасдиқланган, буйруқ билан расмийлаштирилган жадвал бўйича амалга оширилади.

10.3. Факультет раҳбарияти томонидан фуқаролар ва талабаларни қабул қилиш иш жойларида ҳафта давомида доимий равишда амалга оширилади.

10.4. Ўқув хоналари, лаборатория ва кабинетларнинг калитлари навбатчи-қўриқлаш ходимда сақланади.

10.5. Ички меҳнат тартиби қоидалари ёки ундан кўчирма университетнинг сайтида жойлаштирилади ҳамда факультет ва бўлимларда кўринарли жойларга осиб қўйилади.

XI. Иш вақти ва дам олиш вақти

11.1. Педагог, ишчи ва хизматчи ходимлар ушбу Қоидаларга, меҳнат шартномаси шартларига ва навбатчилик жадвалларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариши керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

11.2. Университетда ҳар кунги иш вақти 7 соатни (шанба куни 5 соат) ташкил этадиган олти кунлик иш ҳафтаси белгиланади. Педагог ходимларга алоҳида тусга эга бўлган ишларда ишлайдиган тоифадаги ходимлар таркибига кирганлиги учун уларга иш вақтининг муддати ҳафтасига 36 соат қилиб белгиланади (МК 184-модда) таркибига 6 соатлик иш куни белгиланади.

Барча ходимлар учун ҳар ҳафталик дам олиш вақти бир дам олиш кунини (якшанба) ташкил этади. Ходимнинг иш вақти ҳафтасига 40 соатдан ошмаслиги керак (МК 182-модда).

11.3. Университетнинг қуйидаги ходимлари учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

- 16 дан 18 ёшгача бўлган шахсларга—ҳафтада 36 соатдан ошмайдиган (МК 415- модда);

- I ва II гуруҳ ногиронларига—ҳафтада 36 соатдан ошмайдиган (МК 427-моддасининг иккинчи қисми);

- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати (МК 477-моддаси);

- боласи уч ёшга тўлмаган ота-онасидан бирига (васийга) ҳафтасига 35 соатдан ошмайдиган иш муддати (МК 397-модда).

Ногирон ёки бетоб оила аъзосини парваришлаётган ходимлар учун ҳам қисқартирилган иш вақтлари белгиланади.

11.4. Ҳар кунги ишнинг давомийлик вақти қуйидаги ҳолларда бир соатга қисқартирилади:

- байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида;

- тунги вақтда ишларни бажарганда (соат 22.00 дан то 6.00 гача бўлган вақт тунги вақт ҳисобланади);

- қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

11.5. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланиши мумкин.

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда тўлиқсиз иш вақтини белгилаши мумкин:

- ҳомиладор аёллар; 14 ёшгача боласи (16 ёшгача ногирон боласи) бўлган аёллар, шу жумладан унинг ҳомийлигида шундай боласи бор аёлга ёки тиббий хулосага мувофиқ профилактик даволаниш зарурияти бўлган шахсга, оиланинг касал аъзосини боқаётган шахсларга, қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда.

11.6. Университетда ҳар кунги ишнинг бошланиш ва тугаши ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

- ҳар кунги ишнинг бошланиш вақти: соат 8:30.

- ҳар кунги ишнинг тугаши вақти: соат 16:30 (шанба куни тушликсиз 13:30).

- овқатланиш учун танаффус вақти: соат 13:00 дан 14:00 гача.

Дарс машғулотлари тасдиқланган жадвалга мувофиқ бошланади ва тугайди. Ўқув ишлари бўйича проректор, ўқув-услубий бошқарма ходимлари, деканлар ва деканат ходимлари, профессор-ўқитувчи ва ўқув-ёрдамчи ходимлар ҳамда таълим сифатини назорат қилиш бўлими ходимлари учун ҳар кунлик иш вақти тасдиқланган дарс жадвалларига мувофиқ бошланади.

11.7. Иш шароитларига кўра тушки танаффус вақтини белгилаш мумкин бўлмаган ходимларга овқатланиш учун иш вақтида камида 30 минут берилади. Бундай ишлар рўйхати, овқатланишнинг бошланиш ва тугаши вақти ҳамда жойини иш берувчи университет касаба уюшма кўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқлайдиган навбатчилик жадвалига биноан белгиланади.

11.8. Навбат билан ишлайдиган бўлинмаларда (участкаларда) иш навбатининг вақти, уларнинг навбатланиш тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунларини бериш корхона раҳбари университет касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган навбатчилик жадвалига кўра белгиланади.

Ходимни ишга икки навбат давомида кетма-кет жалб этиш тақиқланади.

Ишнинг тугаши билан унинг кейинги кунда бошланиши ўртасидаги ҳар кунги дам олиш вақти 12 соатдан кам бўлмаслиги керак.

11.9. Ҳар кунги иш вақти (навбат) дан ортиқча белгиланган иш ходим учун иш кунидан ташқари меҳнат вақти ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари меҳнат қилишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Иш вақтидан ташқари ишлашнинг вақти икки кунда ҳар бир ходим учун тўрт соатдан (зарарли ва оғир меҳнат шароитларида ишлашда-кунига икки соатдан) ва бир йилда 120 соатдан ошмаслиги керак. Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт (МК 190-модда).

Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш Меҳнат кодексининг 262-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

Университет ходимлари, шу жумладан профессор-ўқитувчилар таркибининг қуйидаги ишлари ўриндошлик иши ҳисобланмайди:

- йилига 240 соатдан ошмаган ҳажмда соатбай тартибидаги педагогик иши;

- мустақил тадқиқотчиларга йилига 50 соат, докторант ва таянч докторантларга йилига 100 соат ҳажмда соатбай илмий раҳбарлик.

ХП. Қонунчиликка мувофиқ бошқа иш бажариш

12.1. Дам олиш кунларида ишлатиш таъқиқланади, иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида белгиланган асослар ва тартибда йўл қўйилади. Дам олиш кунларида бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш Меҳнат Кодексининг 263-моддасига биноан амалга оширилади.

12.2. 18 ёшгача бўлган шахсларни тунги ишларга ҳамда дам олиш ва байрам кунларида ишлашга жалб этиш таъқиқланади.

12.3. Ногиронлар, ҳомиладор аёллар ва 14 ёшгача (16 ёшгача ногирон боласи бор) болалари бўлган аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди.

12.4. Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

12.5. Ходимларга йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш, таътилларни бериш вақти бўйича имтиёзлар, таътиллар учун ҳақ тўлаш Меҳнат Кодексининг 400-406, 429, 430, 439, 462, 493, 498 ва 501-моддалари талабларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

12.6. Иш ҳақи сақланмаган таътил муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади ва бу муддат бир йил давомида уч ойдан ошиб қетмаслиги керак. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил муддати икки ҳафтадан ошганда йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшилади (МК 226-модда).

12.7. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга камида олти иш кунига тенг муддатли ҳар йилги ҳақ тўланадиган ижтимоий таътиллар бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиради. (Ўзбекистон Республикаси учун 13.07.1992 йилда кучга кирган “Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисида Конвенция” 2-м.1-б. 24.06.1936, Женева)

- ходимнинг ёки унинг фарзандини никоҳ тўйи муносабати билан;
- бола туғилиши муносабати билан боланинг отасига;
- ходимнинг яқин қариндоши вафот этганлиги муносабати билан;
- фавкулотда вазиятларда.

Шу каби ижтимоий таътиллар берилган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади. Шунингдек мазкур таътиллар навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилинини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади (МК. 238-модда).

12.8. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади:

а) йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлагандан кейин берилади;

б) педагог ходимларга биринчи иш йилида йиллик таътил уларнинг университетга ишга кирган вақтидан қатъий назар, ҳақиқий ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёзги таътил даврида тўлиқ берилади (МК 227-модда).

Жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда ходимнинг розилиги билан таътилнинг ўн тўрт иш кунидан ортиқ бўлмаган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилмоғи лозим (МК 229-модда).

12.9. Таътил ҳар йили у бериладиган иш йили тугашига қадар берилиши керак. Таътил ходимнинг ёзма аризасига кўра қисмларга бўлиб берилиши мумкин. Таътил қисмларидан биринчиси камида 14 иш кунни ташкил этиши керак.

Фақат ходимнинг розилиги билан меҳнат таътилининг 15 куни (мажбурий меҳнат таътили) миқдорида дам олган ходимнигина таътилдан чақириб олиш мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилади ёки кейинги йилга кўчирилади. Шунингдек, таътилдан чақириб олинган ходимнинг хоҳишига қараб энг кам муддатдан (15 иш кунидан) ортиқча йиллик таътил учун пуллик компенсация тўланади.

Ҳар йилги меҳнат таътилида бўлган вақти учун ходимга Меҳнат кодексининг 257-моддасига мувофиқ ҳисоблаб чиқариладиган ўртача иш ҳақининг сақланиши қафолатланади (МК 233-модда).

12.10. Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятини илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга докторлик диссертациясини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллار берилади. Ижодий таътилларни бериш тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади. (Меҳнат Кодексининг 387-моддаси)

12.11. Ҳар йили бериладиган таътиллار календарь йили бошланишига қадар университет касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда раҳбар томонидан тасдиқланган жадвал асосида белгиланади. Ходим таътилни бериш вақти тўғрисида унинг бошланишидан кўпи билан 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

12.12. Таътил учун ҳақ таътил бошланадиган кундан олдинги кунда тўланиши керак.

Ходимнинг унга таътил вақти учун ҳақ тўлангунгача берган аризасига кўра таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин.

12.13. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат муносабатларини кейин тугатган ҳолда ҳар йилги асосий ва қўшимча таътиллари берилиши кўзда тутилиши мумкин. Мазкур ҳолда таътилнинг тугаши куни меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси деб ҳисобланади.

12.14. Йиллик асосий ва қўшимча таътилларни бериб, ундан кейин меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолатда ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг белгиланган муддати тугаган бўлса ходим меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги аризасини қайтариб олишга ҳақли эмас (МК 160-модда).

12.15. Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишга йўл қўйилмайди.

ХIII. Алоҳида қоидалар

13.1. Карантин пайти ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ўз меҳнат вазифаларини иш жойи (олий таълим муассасаси биноси)да амалга оширишни имкони бўлмаганда ёки шу каби қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда чекловлар ўрнатилган ҳолларда иш берувчи ходимнинг розилиги билан номуайян муддатга ёки муддатли муддатли меҳнат шартномаси асосида уни

доимий ва вақтинчалик 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 ҳужжатларига 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 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 олий таълим муассасасининг ички локал ҳужжатлари ҳамда бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

13.2.Масофавий иш усули (уйда ишлаш)га ўтказилган ходимнинг таътиллари жадвалига мувофиқ меҳнат таътили, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа олиш ҳамда қонун ҳужжатларида ва олий таълим муассасаси жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳуқуқлари сақланиб қолинади.

13.3.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.

13.4.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.

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

XIV. Низоларни кўриб чиқиш ва ҳал этиш тартиби

14.1.Ҳар бир ходим ва таълим оловчи қонунчиликда, мазкур Қоидаларда, университетнинг бошқа локал ҳужжатларида ҳамда меҳнат ва мутахассис тайёрлаш бўйича шартномаларида кўзда тутилган ҳуқуқларини ҳимоя қилиниши, шу жумладан судда ҳимоя қилиниши, шунингдек малакали ҳуқуқий ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

14.2.Ходим ва таълим оловчи меҳнат низолари бўйича комиссияга ўз ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ойлик муддат ичида мурожаат қилиши мумкин (МК 554).

Ўзининг ҳуқуқларини бузилган, деб ҳисобловчи ходим ва таълим оловчи мустақил равишда иш берувчига ёки университет қасаба уюшма кўмитаси орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир. Ходимнинг мурожаати қонунчиликда кўзда тутилган тартибда рўйхатга олиниши керак.

14.3.Ёзма жавоб ходимга унинг мурожаати моҳиятига кўра, бевосита кўриб

чиқилгандан кейин юборилади.

Меҳнат шaroитларини ўзгартириш тўғрисидаги мурожаатга жавоб ходимга бундай ўзгаришга бўлган ҳуқуқ қонунда кўзда тутилган уч кундан кечиктирмай жўнатилиши керак.

Ходим билан иш берувчи ўртасида низоли ҳолат юзага келган бўлса ва бу низо тарафларнинг ўзаро келишуви билан бартараф этилмаган бўлса ходим қонунларда белгилаган тартибда ўз ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун меҳнат низолари бўйича комиссия (МНК)га, ваколатли давлат органларига ёки бевосита судга мурожаат қилиши мумкин.

14.4.Ходим томонидан берилган ариза МНК да рўйхатга олинади ва ариза берган ходим иштирокида у берилган кундан бошлаб 10 кундан кечиктирмай кўриб чиқилади. Ходимнинг аризасини кўриб чиқишда иштирок этмаслигига фақат унинг ёзма аризасига кўра йўл қўйилади. Комиссиянинг мажлисига ходим узрли сабабларсиз келмаган тақдирда мазкур аризани кўриб чиқмаслик тўғрисида қарор қабул қилиши мумкин, бу эса ходимнинг қайтадан ариза топшириш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

14.5.МНК қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи МНКнинг қароридан кўчирма ёки нусха олгандан кейин 10 кун ичида судга мурожаат қилиши мумкин.

14.6.Ходим судга ёки МНКга куйидаги муддатларда мурожаат қилишга ҳақлидир:

- ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича — ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси топширилган кундан эътиборан уч ой;

- ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги низолар бўйича — иш берувчи зарар етказилганлигини аниқлаган кундан эътиборан бир йил;

- бошқа меҳнат низолари бўйича — ходим ўзининг ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ой.

Ходимнинг ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги низолар бўйича, шунингдек ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш ҳақидаги низолар бўйича судга, мурожаат этиш муддати белгиланмайди (МК 560-модда).

XV. Яқуний қоидалар

15.1.Олий таълим муассасаси ректори ва проректорлари томонидан фуқароларни қабул қилиш тегишли тартибда тасдиқланган жадвал асосида амалга оширилади.





15.2.Мазкур Қоидалар билан барча ишга кирувчилар кадрлар бўлими томонидан, талабалар деканатлар томонидан имзо қўйдириб, тилхат олиб, таништирилади.

15.3.Ушбу қоидалардан кўчирмалар панно, плакат, баннер ҳамда электрон шаклда олий таълим муассасаси веб сайтыда, ҳудудида, деканатларда, бўлимларда ҳамма учун кўринарли жойларда жойлаштирилиб чиқилиши лозим.

15.4.Ҳар бир ходим ва талабалар ушбу Қоидаларни янада такомиллаштириш бўйича ўз таклиф ва истакларини билдириб университет касаба уюшмалари Қўмитасига ёки университет маъмуриятига мурожаат қилишга ҳақлидир. Ушбу

мурожаат белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, натижаси ҳақида ходимга маълум қилинади.

КЕЛИШИЛДИ:

Ёшлар масалалари ва маънавий-маърифий ишлар бўйича биринчи проректор		С.И.Назарқосимов
Ўқув ишлари бўйича проректор		Б.Қ.Тўхтамишев
Инновация ва илмий ишлар бўйича проректор		Ғ.Ў.Қодиров
Молия-иқтисод ишлари бўйича проректор		Ф.Х.Тураев
Ходимлар бўлими бошлиғи		И.С.Буриев
Касаба уюшмаси қўмитаси раиси		Ж.М.Мажидов
Коррупцияга қарши курашиш “комплаенс- назорат” тизимини бошқариш бўлими бошлиғи		А.С.Умирзаков
Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари билан ишлаш, назорат ва мониторинг бўлими бошлиғи		Ж.Э.Қиржигитов
Девонхона мудир		О.Б.Сайдуллаев
Катта юрисконсульт		А.Ю.Аликулов