

## Бухоро давлат университети нинг Ички тартиб қоидалари

Мазкур Қоидалар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Таълим тўғрисида”ги қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 апрелдаги “Ўзбекистон Республикасида юридик таълим ва фанни тубдан такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ–5987-сон Фармони ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 24.12.2021 йилдаги "Давлат олий таълим муассасаларининг академик ва ташкилий-бошқарув мустақиллигини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги ПҚ-60-сонли ва "Давлат олий таълим муассасаларига молиявий мустақиллик бериш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПҚ-61-сонли Қарорларини инобатга олган ҳолда ишлаб чиқилган бўлиб, Бухоро давлат университетидида (кейинги ўринларда – университет) меҳнат, илмий фаолият ва ўқув жараёнига оид бўлган муносабатларни тартибга солувчи локал норматив ҳужжат ҳисобланади.

### 1-боб. Умумий қоидалар

1. Мазкур Қоидаларда куйидаги асосий тушунчалардан фойдаланилади:  
**ходим** – белгиланган ёшга етган ҳамда университет билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар;

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

**профессор-ўқитувчилар** – кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи лавозимларига ишга қабул қилинган ходимлар;

**Таянч докторант** - илмий даражасига изланувчилар учун ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ташкил этиладиган олий малакали илмий ва илмий-педагог кадрлар ихтисослиги бўйича олий таълимдан кейинги таълим шакли белгиланган тартибда қабул қилинган шахс

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

**мустақил изланувчи** – университетга мустақил изланувчиликка белгиланган тартибда қабул қилинган шахс.

2. Ушбу Қоидалар университетнинг ички меҳнат тартибини, университет, раҳбарият ва ходим (докторант, мустақил изланувчи, изланувчи, талаба)ларнинг бурчларини, ишга қабул қилиш, меҳнат шартномасини ўзгартириш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини, иш вақти, дам олиш вақти ва ундан фойдаланиш, таълимни ташкил этиш тартиби, меҳнат ва ўқув интизоми, шу билан бирга, иш ва ўқишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш, меҳнат ва ўқув интизомини бузганлик учун жавобгарлик, университет худудидаги, бинолар ичидаги тартибни ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатларга оид масалаларни тартибга соладиган асосий ички норматив ҳужжат ҳисобланади.

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

### **1-§. Меҳнат шартномасини тузиш**

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

4. Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

доимий яшаш ёки вақтинча рўйхатдан ўтган манзили кўрсатилган паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни;

меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно;

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чакирилувчилар тегишинча ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бажарилишига фақат махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш вақтида ишга кирувчи олий ёки ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртини битирганлик тўғрисидаги дипломни, мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берувчи гувоҳномани (чет давлатлар худудида олинган диплом Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан белгиланган тегишли тартибда нострификацияланган (эквивалентлиги қайд этилган)лиги ҳақида тегишли гувоҳномаси билан);

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

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

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

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

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

5. Тақдим этилган ҳужжатларнинг тўлиқлиги текшириб кўрилгач, ишга кираётган шахс томонидан ариза ёзилади ва университет канцеляриясида рўйхатдан ўтказилади. Аризада ишга кирувчининг исми, фамилияси, отасининг исми тўлиқ, қисқартиришсиз, ишга кираётган лавозими эса штат жадвалида белгиланган лавозимга мос ҳолда ёзилиши шарт.

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

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

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

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

Муддатли меҳнат шартномасини тузиш меҳнат қонунчилигига мувофиқ амалга оширилади.

8. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик асосида кирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил юридик кучга эга

бўлган камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади, улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилади.

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

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

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

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

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

11. Университет томонидан ёки унинг рухсати билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кундан бошлаб меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

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

13. Университет қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортишга ҳақли эмас:

- а) иш берувчининг ўзи томонидан ишга таклиф қилинган шахсларни;
- б) ногиронларни, ўқув муассасаларнинг битирувчиларини, уч ва ундан ортиқ фарзандлари бор ёлғиз ота-онани, пенсия ёшига яқинлашган шахсларни,



агар улар жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан муассасага белгиланган энг кам миқдордаги иш ўринлари ҳисобидан ишга йўлланма бўйича маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган ҳолларда;

в) ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган шахслар;

г) белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар;

д) қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

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

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

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади. Тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар иш берувчи (синов натижаси қониқарсиз бўлган тақдирда), шунингдек ходим (меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш истаги бўлмаган тақдирда) иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

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

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

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

Ходимни бошқа ишга ўтказишда синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар билан меҳнат шартномаси тузиш даврида дастлабки синов муддати қўлланилмайди:

- ҳомиладор аёллар, шунингдек, 3 ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга;
- ўрта-маҳсус, касб-хунар таълими муассасалари ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга қираётган битирувчиларни ишга қабул қилганда;
- олти ойгача муддатга ишга қабул қилинаётганларга;
- университет учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларга.

16. Университетга ишга қабул қилиш учун университет ректорининг буйруғи билан тасдиқланган [www.uniwork.buxdu.uz](http://www.uniwork.buxdu.uz) тизими тўғрисидаги Низом талаблари асосида амалга оширилади.

17. Ишга қабул қилиш жараёнида ёки ходим унинг розилиги билан бошқа ишга ўтказилаётганда, университет ходимни:

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

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

Бухоро давлат университетининг Одоб-ахлоқ кодекси билан;

Бухоро давлат университетининг коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати) билан;

Бухоро давлат университети ходим, талаба, ўқувчи ва докторантлари томонидан коррупциявий ҳуқуқбузарликлар содир этишга олдириш мақсадида муружаат қилиш ҳолатлари ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги низом билан;

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

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

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

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

## **2-§. Меҳнат шартномасини ўзгартириш ва бекор қилиш**

20. Меҳнат шартларини ўзгартириш Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексى талаблари асосида амалга оширилади.

21. Ходим бир неча касблар ёки лавозимлардаги ишларни асосий иш учун ажратилган вақтда бажаради.

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

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

24. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятида эканлиги ҳақида икки ҳафта олдин ариза билан иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириши шарт. Огоҳлантириш муддати ариза рўйхатга олинган санадан қатъий назар, ариза берилган куннинг эртасидан бошланади.

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

Ходимнинг аризаси узрли сабабларга кўра ишни давом эттиришнинг имкони йўқлиги билан боғлиқ бўлса, у берилган кунда университет ректорига (ректор бўлмаганда ректорнинг ўрнини босувчи шахсга) тақдим этилади.

Қуйидагилар узрли сабаблар жумласига киради:

ҳарбий хизматни ўташ;

ўқув юртига ўқишга қабул қилинганлик;

пенсияга чиққанлик;

сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланиш ёки юқори турувчи идоралар номенклатурасига (лавозимлар рўйхатига) кирувчи лавозимларга тайинланиш;

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

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

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

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

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

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

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

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

ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганда;

ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра



ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда;

ходим пенсия ёшига тўлганда;

қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда.

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

28. Меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган **бир марта қўпол** бузишларга қуйидагилар киради:

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

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

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

ходим томонидан мансаб (хизмат) вазифасини (ваколатини) суиистъемол қилиши (лавозими бўйича берилган ваколатлардан хизмат манфаатларига зид равишда фойдаланиш) ва ғайриахлоқий кўринишдаги, олий таълим муассасаси ходими деган номга доғ туширувчи хатти-ҳаракатларни содир этиш;

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

Олий таълим муассасалари ходимлари томонидан 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 раҳбарларини, университетнинг коррупцияга қарши курашиш бўлимини 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, мулкӣй моҳиятга молик бўлган хизматлар олиши;

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

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

бошқарув тартибига қарши жиноятлар, шу жумладан мансаб ёки хизмат мавқеини суиистеъмол 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 ўрганишда (текширишда) қатнашаётган ходимлар томонидан мансаб ваколатини суиистеъмол қилиш билан боғлиқ хабар келиб тушган тақдирда, бу ҳақда юқори турувчи мансабдор шахсга етказмаса ҳамда салбий оқибатлар келиб чиқишининг олдини олиш чораларини кўрмаса;

ходимнинг онгли равишда таълим тизимида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги низомда белгиланган тартибда манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни қасдан яшириши ёки ўз вақтида тўлиқ ошкор қилмаслиги натижасида хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажармаслигига олиб келса ёки университетнинг ички тартиб қоидалари ва унинг қонуний манфаатлари бузилса.

29. Иш берувчи томонидан мазкур Қоидаларнинг 28-бандида кўрсатилган асосларга кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномасини университет Касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олмасдан бекор қилинишига йўл қўйилмайди, университетнинг бутунлай тугатилиши ҳолати бундан мустасно.

Касаба уюшмаси қўмитасининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар иш

берувчининг ёзма такдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

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

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

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

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

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

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

ҳар куни – соат 8.30 дан 16.30 гача;

кундалик тушлик танаффус – 13.00 дан 14.00 гача.

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

Умумий дам олиш кунлари – шанба ва якшанба.

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

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

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

36. Профессор-ўқитувчилар томонидан ўқув машғулотлари жадвали, иш режаси ва навбатчилик жадвалининг бажарилиши ўқув ишлари бўйича проректор – ТДЮУ қошидаги академик лицей директори, тегишлилиги

бўйича факультет декани ва унинг ўринбосари ҳамда кафедра мудири томонидан назорат қилиб борилади.

37. Қуйидаги ходимларга ҳам иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимларга – ҳафтасига 36 соат;

I ва II гуруҳ ногиронларига – ҳафтасига 36 соат.

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

Иш берувчи ҳомиладор аёлнинг, 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, тиббий хулосага мувофиқ, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда, уларга тўлиқсиз иш вақти белгилайди.

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

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

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

42. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади:

биринчи иш йили учун – олти ой ишлагандан кейин;

иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун – таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

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

43. Ходимнинг ёзма аризасига биноан таътил қисмларга бўлиниши мумкин. Бунда таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

44. Таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш



йилида берилади ёки таътилни бошқа муддатга кўчириш қоидаларига риоя этилган ҳолда кейинги йилга кўчирилади.

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

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

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

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

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

#### **4-боб. Талимни ташкил этиш тартиби, меҳнат ва ўқув интизоми**

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

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

49. Талабаларга ўқув йили давомида икки мартаба умумий давомийлиги 9-11 ҳафтагача бўлган таътиллари берилади.

50. Университетда дарс машғулотлари бир астрономик соат – 60 дақиқа деб белгиланган. Дарс машғулотлари оралиғидаги танаффусларга 60 дақиқа ҳисобидан 10 дақиқа ажратилади.

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

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

53. Университет жамоат, ташкилий ва маъмурий ишларни бажариш учун факультет декани томонидан гуруҳ сардорлари улар сайлангунга қадар вақтинчалик вазифасини бажариш учун тайинланади.

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

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

Гуруҳ сардорлари қуйидаги вазифаларни бажаради:

талабалар йиғилишларида талабалар номидан иштирок этиш;

ўқув-тарбиявий ишларни такомиллаштириш юзасидан факультет деканатига таклифлар киритиш;

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

университетнинг илмий ва жамоат ишларида фаол қатнашаётган талабаларни рағбатлантириш юзасидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки Ўзбекистон ёшлар иттифоқи университет бошланғич ташкилотига таклифлар киритиш;

университет ички тартиб қоидаларида белгиланган мажбуриятларни бажармаётган талабаларга нисбатан чора кўриш юзасидан факультет деканати, касаба уюшмаси кўмитаси ёки Ўзбекистон ёшлар иттифоқи университет бошланғич ташкилотига таклифлар киритиш.

55. Университет раҳбар ходимлари, профессор-ўқитувчилари ва бошқа ходимлари, докторантлари ва талабалари мазкур Қоидалар, Бухоро давлат университетининг одоб-ахлоқ кодекси, Бухоро давлат университетининг

коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати), Бухоро давлат университети ходим, талаба, ўқувчи ва докторантлари томонидан коррупциявий ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида мурожаат қилиш ҳолатлари ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги Низом, университет Устави, университет Кенгаши қарорлари, ректор буйруқлари, лавозим йўриқномаси, таркибий бўлинмалар тўғрисидаги Низомлар ва бошқа локал норматив ҳужжатларда белгиланган талабларга қатъий риоя этишлари шарт.

56. Мазкур қоидаларнинг 55-бандида кўрсатилган талаблардан ташқари:

а) ходимлар ва талабалар:

талаба ўқув машғулотларига узрли сабабларга кўра қатнаша олмаган ҳолда бу ҳақда дарҳол факультет деканини хабардор қилиб, асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этишга;

талаба қолдирилган ўқув машғулотларини мустақил ҳолатда ўзлаштириш муддати, ўқув жараён режасидан келиб чиққан ҳолатда белгиланган тартибга риоя этишга (Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 20 июндаги 393-сонли Қарорининг 36-бандидаги талаблар бундан мустасно);

узрли сабабларга кўра ишга (ўқишга) келмаган ходим (талаба) таркибий бўлинма раҳбари (факультет декани) ёки кадрлар бўлимини огоҳлантиришга ҳамда ишга (ўқишга) чиққан куни асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этишга;

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

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

б) докторант (мустақил изланувчи ва изланувчилар):

Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 22 майдаги 304-сон қарори билан тасдиқланган Олий ўқув юртидан кейинги таълимга қўйиладиган давлат талаблари ва Олий ўқув юртидан кейинги таълим тўғрисидаги низом қоидаларига қатъий риоя қилишга;

докторлик диссертация ишини тайёрлашнинг яқка тартибдаги иш режасига эга бўлиш ва уни тўлиқ бажаришга;

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

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

узрли сабабларга кўра ўқишга келмаган докторант бириктирилган таркибий бўлинма раҳбарини огоҳлантиришга ҳамда ўқишга келган куни асослантирувчи ҳужжатларни тақдим этишга;

университет ҳафтасига 30 соат бўлиш (хизмат сафари ҳамда рухсат этилган хориж сафарларида бўлиш, алоқа хатларига асосан бошқа ташкилотларда тадқиқот олиб бориш бундан мустасно);

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

университет ректори, проректорлар, илмий ишлар ва халқаро алоқалар бўйича проректорларнинг ҳамда тегишли таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари томонидан берилган топшириқларни ўз вақтида ва сифатли бажаришга;

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

57. Тўлов-контракт асосида таълим олаётган талабаларнинг моддий таъминоти ўқитишнинг тўлов-контракт тизими ҳақидаги қонун ҳужжатлари асосида амалга оширилади.

58. Университетга хориждан ҳамда республиканинг узоқ шаҳри ва вилоятлардан келиб таълим олаётган талабаларини Талабалар турар жойларида санитария меъёрлари ва қоидаларига мувофиқ турар жой билан таъминланади.

59. Талабалар турар жойларига жойлашиш учун талаба ариза билан мурожаат этади ҳамда тегишли ҳужжатларни илова қилади. Мазкур мурожаат ўрнатилган тартибда кўриб чиқилади ва талабаларни Талабалар турар жойларига жойлаштириш комиссия қарорига мувофиқ амалга оширилади.

60. Талабалар турар жойларида истиқомат қилувчи талабалар белгиланган тартибда вақтинча ҳисобга олинадилар.

61. Талабалар турар жойларида истиқомат қилувчи талабалар Талабалар турар жойлари тўғрисидаги низомда белгиланган ҳуқуқларга эга бўлади ва мажбуриятларни бажаради.

## **5-боб. Бинолар ичидаги тартиб**



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

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

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

65. Бино хавфсизлигини таъминловчи университетга бириктирилган кўриқлаш хизмати ходими иш вақти тугагандан сўнг ёнгин ва техника хавфсизлигини таъминлаш мақсадида электр ёриткичларнинг ўчирилганлиги, дераза ва эшиклар қулфланганлиги, ходим ва талабаларнинг ўз вақтида бинодан чиқиб кетганлигини текшириб чиқади.

#### **6-боб. Иш ва ўқишдаги ютуқлари учун рағбатлантириш**

66. Ходимлар қуйидаги шаклларда рағбатлантирилади:

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

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

юбилей саналари муносабати билан моддий рағбатлантириш, совгалар бериш;

касб байрами муносабати билан бир йўла бериладиган мукофотлар;

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

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

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

ташаккурнома эълон қилиш;

пул мукофоти билан тақдирлаш;

фахрий ёрлик ёки қимматбаҳо совға билан тақдирлаш.

Шу билан бирга 1 ва 2-гурӯҳ ногиронлиги бўлган, тўлиқ давлат таъминотида бўлган етим болалар ва ота-она қарамоғидан маҳрум бўлган болалар сирасига кирувчи талабалар моддий рағбатлантирилади.

69. Рағбатлантириш университетнинг ёшлар билан ишлаш бўйича проректори, Маънавият ва маърифат маркази, факультет деканлари, Ўзбекистон ёшлар иттифоқи бошланғич ташкилоти, Хотин-қизлар масалалари бўйича маслаҳат кенгаши тақдимномаси ёки тавсияномаси асосида университет ректорининг буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

#### **7-боб. Меҳнат ва ўқув интизомини бузганлик учун жавобгарлик**

70. Университет ходимга меҳнат интизомини биринчи марта бузгани учун ёки ҳуқуқбузарликни эҳтиётсизликдан содир этган тақдирда қуйидаги таъсир чоралари қўлланиши мумкин:

огоҳлантириш;

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

рағбатлантиришдан маҳрум қилиш.

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

ҳайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима;

мазкур Қоидаларнинг 28-бандида кўрсатилган ҳолатлар бўйича ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш меҳнатга оид қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Ушбу бандда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

72. Интизомий жазо чоралари университет ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

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

74. Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилинади. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан

бош тортиши унинг содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди. Ходим меҳнат интизомини бузганлик хусусида тушунтириш хати беришдан бош тортганлиги далолатнома билан расмийлаштирилади.

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

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

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

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

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

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

80. Интизомий жазо ректор ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли. Ходимдан интизомий жазо муддатидан олдин олиб ташланиши, университет ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

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

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

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

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

а) талабаларга:

университетдан четлаштириш;

ҳайфсан;

узрсиз сабабларга кўра дарсларни 18 соатдан 36 соатгача қолдирган талаба, қоида тариқасида, факультет декани томонидан унга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилиши тўғрисида расман огоҳлантириш;

узрли сабабларсиз 36 соатдан 74 соатгача ва 74 соат дарс қолдирган талабага нисбатан, қоида тариқасида, ҳайфсан интизомий жазо чораси;

б) докторант(муस्ताқил изланувчи)га:

ҳайфсан;

докторантурадан четлаштириш интизомий жазо чораси қўлланилади.

в)

Интизомий жазо чоралари ноҳўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин бир ой ичида, содир этилган кундан бошлаб олти ой ичида, мазкур содир этган талаба (докторант)нинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмаган ҳолда қўлланилади, шунингдек касал, таътил академик таътилда ёки хомиладорлик ва туғиш татилда бўлган даврда университет (докторантура)дан четлаштиришга йўл қўйилмайди.

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

а) ўз хоҳишига биноан;

б) ўқишнинг бошқа таълим муассасасига кўчирилиши муносабати билан;



в) саломатлиги туфайли (тиббий комиссия маълумотномаси асосида);

г) ўқув интизомини ва университетнинг ички тартиб-қоидалари ҳамда одоб-ахлоқ кодексларини бузганлиги учун;

д) бир семестр давомида дарсларни узрли сабабларсиз 74 соатдан ортиқ қолдирганлиги сабабли;

е) ўқиш учун белгиланган тўлов ўз вақтида амалга оширилмаганлиги сабабли (тўлов-контракт бўйича таҳсил олаётганлар учун);

ж) талаба суд томонидан озодликдан маҳрум этилганлиги муносабати билан;

з) суд қарорига кўра кириш имтиҳонларида белгиланган тартибни бузганлиги аниқланганда (ушбу ҳолатда талабалар сафидан четлаштирилганлар талабалар сафиға қайта тикланмайди);

и) вафот этганлиги сабабли;

86. Университет ташаббуси билан талабаларни ўқишдан четлаштириш талабалар касаба уюшмасининг ёзма розилиги инобатга олган ҳолда (касаба уюшмаси аъзоси бўлган талабалар учун) амалга оширилади. Шунингдек, талаба мазкур Қоидаларнинг 83-банди “г” кичик бандига кўра четлаштириляётган ҳолда, Ўзбекистон ёшлар иттифоқи бошланғич ташкилоти билан ҳам келишилиши мумкин.

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

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

89. Талаба университетдан четлаштирилганда, унга шахсий ҳужжатлари, белгиланган шаклдаги академик маълумотнома берилади ва унинг нусхаси шахсий йиғмажилдга тикилиб қўйилади.

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

## **8-боб. Алоҳида қоидалар**

91. Карантин ёки шу каби ходим ўз меҳнат вазифаларини иш жойида (университет биносида) амалга оширишини тақиқловчи қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда чекловлар ўрнатилган ҳолларда - иш берувчи ходимнинг розилиги билан уни масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлаш режимига ўтказиши мумкин. Бунда:

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

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

- ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун шахсий жиҳозлар ва/ёки техника воситаларидан, шунингдек алоқа воситалари, шу 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 университетнинг ички локал ҳужжатлари ҳамда бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

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

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

92. 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.

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

### **9-боб. Яқуний қоидалар**

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

95. Мазкур Қоидалар билан барча ишга кирувчилар ва талабалар имзо орқали ходимлар бўлими томонидан таништирилади.

96. Ҳар бир ходим қонун ҳужжатларида, мазкур Қоидаларда, университетнинг бошқа ички ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида белгиланган ҳуқуқларини қонунчиликда назарда тутилган воситалар ва услар орқали ҳимоя қилишга, ўзининг ҳуқуқлари бузилган деб ҳисоблаганда мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси орқали иш берувчига мурожаат қилишга ҳақлидир. Ушбу мурожаат белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, натижаси ҳақида ходимга маълум қилинади.

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

Келишилди:



Бухоро давлат университети  
Касаба уюшмаси қўмитаси раиси