

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ ЮРИДИК КАДРЛАРНИ ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР БЎЙИЧА ПРОФЕССИОНАЛ ЎҚИТИШ МАРКАЗИНИНГ ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Ички меҳнат тартиб қоидалари (кейинги ўринларда – Қоидалар) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазрлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари, шунингдек Тошкент давлат юридик университети ҳузуридаги Юридик кадрларни халқаро стандартлар бўйича профессионал ўқитиш Маркази (кейинги ўринларда – Марказ) фаолиятини тартибга солишга қаратилган норматив ва ички локаль ҳужжатларга мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат интизомини, иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатларни, шунингдек тингловчиларининг Марказда таълим олиш жараёнида юриш туриши ва ички тартиб қоидаларини тартибга соладиган ҳужжат ҳисобланади.

2. Қоидалар тасдиқланган кундан бошлаб кучка кирази ва ходимлари, Марказда дарс машғулотларини олиб бориш учун жалб этиладиган профессор-ўқитувчи ва амалиёти ходимлар, шунингдек тингловчиларга нисбатан қўлланилади.

3. Қоидаларга риоя қилиш иш берувчилар ва ходимлар, шунингдек тингловчилар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

4. Иш берувчининг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш;

қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шарт-шароитларини яратиш;

ходимга у бажарган иш учун корхонада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳақ тўлаш.

меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитини таъминлаш;

қонунчиликка мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга тегишли тўловларни амалга оширилишини таъминлаш;

меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан унга етказилган зарар учун ходимга ҳақ тўлаш;

ходимларнинг ваколатли органлари ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокаралар олиб бориш;

қонунчиликда белгиланган бошқа мажбуриятларни бажариш.

5. Ходимнинг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:
ўзининг хизмат вазифаларини виждонан ва сифатли бажариш;
меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;
меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;
Марказнинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;
меҳнат жамоасининг аъзолари, Марказ ҳамкорлари ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан хушфёъл муносабатда бўлиш.

II. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, УНИ ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ТАРТИБИ

6. Ишга қабул қилиш иш берувчига тўғридан-тўғри мурожаат қилиш, электрон платформа ёки меҳнат бўйича органларнинг бепул воситачилиги орқали амалга оширилади.

7. Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан бошлаб рухсат берилади.

Ўн саккиз ёшга етмаган шахсларни ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 241-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

8. Ишга қабул қилинаётганда ишга кирувчи қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

паспорт (ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжат), ўн олти ёшга етмаган шахслар эса - туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва яшаш жойидан маълумотнома.

чет эл фуқаролари, паспортдан ташқари, Ўзбекистон Республикасида яшаш гувоҳномасини тақдим этишлари шарт. Фуқаролиги бўлмаган шахслар эса фуқаролиги йўқ шахснинг гувоҳномаси ва Ўзбекистон Республикасида яшаш учун гувоҳномани тақдим этадилар;

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

ўриндошлик йўли билан ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этиши керак;

бажариш учун қонунчиликка мувофиқ фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш пайтида маълумот тўғрисида давлат намунасидаги ҳужжат;

ўн беш ёшга етган шахс ишга кираётганида ота-онасидан бирининг (ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг) ёзма розилиги.

Иш берувчи ишга кираётган шахсдан бошқа ҳужжатларни талаб қилишга ҳақли эмас.

9. Қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди:

мазкур Қоидаларнинг 8-бандида кўрсатилган ҳужжатлар бўлмаганда;
ўн беш ёшга тўлмаган шахслар;

тиббий кўриқдан ўтиш қонунчиликка кўзда тутилган ҳолларда тиббий кўриқдан ўтмаган шахслар, шунингдек, тиббий хулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга соғлиғининг ҳолати йўл қўймайдиган ходимлар;

суд ҳукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки унинг бажариши тақиқланган ишда муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахслар;

агар уларнинг иши бевосита бўйсунуш ёки бирининг иккинчиси назорати остида бўлиш билан боғланган бўлса, ўзаро яқин қариндош бўлган шахслар (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари);

қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

10. Меҳнат шартномаси томонларининг келишувлар бўйича муқораларида қуйидаги масалалар белгилаб олинади:

иш жойи;

ишга кирувчининг меҳнат мажбуриятлари, у ишлайдиган ихтисослик, малака, лавозим;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва шартлари;

меҳнат шартномасини муайян муддатга тузиш вақтида унинг амал қилиш муддати;

ишни бошлаш куни;

ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳар кунги ишнинг давомийлиги.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида меҳнатга доир бошқа шартлар ҳам тилга олинishi мумкин (ишга қабул қилиш пайтида олдиндан синаш, иш режими, меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ҳолатида жарима тўлаш, тўлиқ иш вақтида ишлаш, касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажарилаётган иш ҳажмини узайтириш, таътилнинг давом этиш муддатини кўпайтириш ва ҳ.к.).

11. Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартлари даражаси қонунчиликда, Марказда қабул қилинган бошқа қатъий ҳужжатларда (ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом, мукофотлаш тўғрисидаги низом ва бошқалар) белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас.

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

13. Фақат қуйидаги ҳолларда муддатли меҳнат шартномалари тузилиши мумкин:

бўлажак иш муддатли характерда бўлганлиги сабабли шартномани ноаниқ муддатга тузиш мумкин эмас;

ишни бажариш шартлари айни муддатли меҳнат шартномасини тузишни талаб қилса (касаллиги, малакасини ошириш учун юборилганлиги, таътилда,

шу жумладан, болага қараш бўйича таътилда бўлган вақтинчалик иш жойида бўлмаган бошқа ходимнинг ўрнига ишга қабул қилиш ва ҳ.к.);

ходим ана шундай шартнома тузишдан манфаатдор бўлса ва унинг ёзма аризаси мавжуд бўлса;

муддатли шартномани тузиш қонунда кўзда тутилган бўлса.

14. Томонлар ўртасида меҳнат шартномасини тузиш тўғрисида келишиб олинганида ходимга рухсатномани расмийлаштириш (агар Марказга кириш рухсатнома билан амалга ошириладиган бўлса) ва ҳарбий ҳисобга олиш столи учун (ҳарбий хизматга мажбурлар учун) зарур миқдордаги суратларни тақдим этиш таклиф этилади.

15. 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.

16. Меҳнат шартномаси ходим ва корхона раҳбарининг имзолари билан тасдиқланади. Раҳбарнинг имзоси корxonанинг 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.

17. 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 имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечиктирмай ишга тушиши керак.

Корхона раҳбари томонидан ёки унинг рухсати билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кундан бошлаб ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

18. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига аниқ мувофиқликда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимга имзо қўйдирган ҳолда бундан хабардор қилади.

19. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортишга ҳақли эмас:

агар рад этиш ходимнинг амалий хислатлари билан боғлиқ бўлмаган сабаблар бўйича амалга оширилган бўлса;

давлат ҳокимияти органи томонидан корхонага белгиланган энг кам миқдордаги иш ўринлари ҳисобига ишга маҳаллий меҳнат органлари юборган бошқа шахсларни;

хомиладор аёлларни ва 3 ёшдаги болалари бўлган аёлларни;

қонунда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

20. Ходим иш берувчидан ишга қабул қилиш рад этилганлигининг сабабларини ёзма равишда асослашни талаб қилишга ҳақлидир. Иш берувчи уч кун ичида унга ёзма асос кўрсатиши шарт. Хомиладор аёлларга ва уч ёшгача боласи бўлган аёлларга иш берувчи, агар улар шундай талаб билан

муурожаат этмаганлари такдирда ҳам, ишга қабул қилишни рад этиш сабабини ёзма шаклда хабар қилади.

Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганда ходим назорат қилувчи органга ёки судга шикоят қилишга ҳақлидир.

21. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов тўғрисидаги шарт таъкидланиши мумкин. Бундай таъкид бўлганида синов шарти ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Бирок дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида дастлабки синов тўғрисидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда ишга қабул қилиш тўғрисида ёзилади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошмайдиган муддатга белгиланиши мумкин. Дастлабки синов муддатининг аниқ давомийлиги (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тоимонларининг келишуви бўйича белгиланади. Томонлар томонидан синов муддати белгиланган даврда иш берувчи ҳам, ходим ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиб, бу ҳақда бошқа томонни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантиришга ҳақлидир. Бунда иш берувчи синовнинг қониқарсиз натижаси хусусида ишончли исботларга эга бўлиши керак. Ходим эса ишни давом эттиришдан бош тортиш сабабини иш берувчига тушунтиришга мажбур эмас.

Агар томонлар тарафидан белгиланган синов муддати тугагунига қадар томонларнинг бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида баёнат бермаса, шартноманинг амал қилиши давом этади.

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

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

Қуйидагиларга нисбатан ишга қабул қилиш пайтида синов муддатини белгилашга йўл қўйилмайди:

хомиладор аёллар, шунингдек, уч ёшгача болалари бўлган аёлларга;

корхона учун белгиланган иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобига маҳаллий меҳнат органлари томонидан ишга юборилган шахсларга;

улар билан меҳнат шартномаси 6 ойгача муддатга тузиладиган ходимларга.

Ходим бошқа ишга ўтказилаётганида дастлабки синов белгиланмайди.

22. Ишга биринчи марта тушган ва корхонада беш кундан ортиқ ишлаган шахсларга иш берувчи меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт, ўриндошлар бундан мустасно.

Марказнинг тегишли ходими етти кунлик муддатдан кечиктирмай ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувни кирити шарт.

Ходимнинг хоҳишига қараб меҳнат дафтарчасига Марказ ичида ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ ёки бошқа

корхонада ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисидаги маълумотнома асосида ўриндошлик бўйича ишлаш даврлари тўғрисидаги ёзув киритилади.

23. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа мансабдор шахслар 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.

24. Қуйидаги ҳолларда ва тартибда иш берувчининг ёки ходимнинг талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришга йўл қўйилади:

иш берувчи, агар меҳнат шартларини сақлашнинг имкони бўлмаса ёки бундай ўзгаришларни технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги, ходимлар сонини ёки иш тарзини ўзгартиришга олиб келган ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмини қисқартиришдаги ўзгаришлар белгиланган бўлса, уларни ўзгартиришга 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:

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

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

25. Ходим қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни ёзма равишда талаб қилишга ҳақлидир (ҳомиладор 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 ҳомиладор аёлларга, ВТЭК тавсияларига кўра ногиронларга маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрларини камайтириш ва ҳ.к.).

Иш берувчи ходимнинг талабини у берилганидан кейин уч кун ичида кўриб чиқиши шарт. Талабни қондиришдан бош тортилган ҳолда иш берувчи ходимга бош тортиш сабабини маълум қилиши шарт.

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

27. Иш берувчи ходимни фақат унинг розилиги билан бошқа доимий ёки вақтинчалик ишга ўтказиши мумкин.

28. Томонларнинг келишувига биноан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, ундан кейин ҳам ходим томонидан асосий иш бўйича вазифалардан ташқари касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажариладиган ишлар ҳажмини кўпайтириш (кейинги ўринларда – касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш) тартибида қўшимча мажбуриятларни бажариши келишиб олинishi мумкин.

Кўрсатилган ишларни ходим асосий иш учун ажратилган вақтда бажаради. Уларни бажариш тартиби ва меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишуви билан белгиланади.

Касбларни бирга олиб бориш тартибида ишларни бажаришнинг қанча давом этиши муайян муддатга ҳам, уни чекламасдан ҳам шартлаб қўйилиши мумкин.

Шартланган муддат туганидан сўнг касбларни бирга олиб бориш хусусида мазкур ходим билан белгиланган шартлар бекор қилинади.

Касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш ва уни бекор қилиш меҳнат шартномасида акс эттирилади ва Марказнинг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади.

29. Ходим мазкур қоидаларнинг 30-бандида белгиланган тартибда меҳнат шартномасини исталган вақтда бекор қилишга ҳақлидир.

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

Бундай аризани Марказга белгиланган тартибда топшириш мумкин бўлмаган ҳолда ходим ўзи ишда бевосита бўйсунган мансабдор шахсга топширишга ҳақлидир.

31. Ходимнинг берган аризаси рўйхатга олиниши шарт. Ариза рўйхатга олинишидан қатъи назар, у берилган кундан кейинги кундан бошлаб огоҳлантириш муддати бошланади.

32. Ходим томонидан берилган ариза у берилган кундан кейинги кундан кечиктирмай Марказ раҳбарига (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахсга) топширилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабаблар бўйича ишни давом эттириш мумкин эмаслиги билан шартланган ҳолда у иш берувчига уни топшириш кунда берилади ва иш берувчи меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор 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 ВТЭК, ВКК беради;

мазкур ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилайдиган бошқа узрли сабаблар.

Қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати ходим билан Марказ раҳбари ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу эса ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санасини кўрсатган ва меҳнат шартномасини бекор 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 ҳам огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида қарор қабул қилишга ҳақли эмаслар.

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

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

Ходимнинг огоҳлантириш муддати мобайнида аризани қайтариб олиш ҳуқуқи сақланади.

Агар мазкур Қоидаларнинг 30-32-бандларида кўрсатилган муддатлар тугаганидан сўнг меҳнат шартномаси бекор қилинмаса, меҳнат муносабатлари давом эттирилади.

35. Муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтига тузилган шартноманинг муддати тугаганда томонларнинг исталгани меҳнат муносабатларини шартнома бўйича ишлаш муддати тугаган кунда ҳам, у тугагандан сўнг етти календарь кун мобайнида ҳам бекор қилишга ҳақлидир.

Етти кунлик муддат шартнома муддати тугагандан кейинги кундан бошланади. Агар етти кунлик муддатнинг тугаши ишланмайдиган кунга тўғри келса, унинг тугаши кейинги ишланадиган кунга кўчирилади.

Иш жойи сақланиб турадиган ходимнинг йўқлиги вақтида тузилган меҳнат шартномасининг муддати ана шу ходим ишга қайтиб келган кундан бошлаб тугайди.

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

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штатлари) ўзгаришига ёки ишлар тарзларининг ўзгаришига ёхуд корхонани тугатишга олиб келган иш ҳажмларининг қисқариши;

малакаси етарли эмаслиги ёки соғлиғининг ёмонлиги оқибатида ходимнинг бажарилаётган ишга мувофиқ эмаслиги;

ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари.

Иш берувчининг ташаббусига кўра ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, кўрсатилган ҳоллардан ташқари, шунингдек, ўриндош бўлмаган бошқа ходимни ишга қабул қилиш муносабати билан ёки меҳнат шартларига кўра ўриндошлик бўйича ишларни чеклаш натижасида йўл қўйилади.

37. Меҳнат шартномасини мазкур Қоидаларнинг 36-бандида кўрсатилган асослар бўйича бекор қилишга, корхонани тугатиш ва корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатидан ташқари, касаба

уюшма кўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан туриб йўл қўйилмайди. Иш берувчи меҳнат шартномасини касаба уюшма кўмитасининг розилигини олган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, айбли ҳатти-ҳаракатлар учун эса, бундан ташқари, интизомий жазони белгилаш учун кўрсатилган муддатлардан кечиктирмай бекор қилишга ҳақлидир.

38. Иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди:

вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик даврида ёки ходимнинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ёки бошқа меъёрий ҳужжатларда кўзда тутилган таътилда бўлган вақтида. Бу қоида корxonани тўлиқ тугатиш ҳолатига татбиқ этилмайди;

корхона тўлиқ тугатилиб, ходимларни мажбуриятли равишда ишга жойлаштириш билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллардан ташқари хомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёлларга нисбатан, меҳнат шартномаси бекор қилинмайди.

39. Умумий тартибга риоя қилишдан ташқари иш берувчи қуйидаги ходимлар билан меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилаётганида маҳаллий меҳнат органининг розилигини олиши шарт:

18 ёшга етмаган шахслар;

вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги фаолиятдан озод этилмаган шахслар;

вакиллик органлари таркибига сайланган шахслар сайлаб қўйилган ваколатлари тугаганидан кейин икки йил мобайнида.

40. Иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида ёзма равишда (тилхат олиб) қуйидаги муддатларда огоҳлантириши шарт:

технологиянинг ўзгариши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши, ходимлар сони (штати) ўзгариши ёки ишлар тарзининг ўзгариши ёхуд корxonани тугатиш муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилаётганда, камида икки ой олдин;

ходимнинг малакаси етарли эмаслиги ёки соғлиғининг ёмонлашгани оқибатида бажараётган ишига мувофиқ келмаслиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганида, камида икки ҳафта олдин.

Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинчалик лаёқатсизлик даврлари, шунингдек, унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти киритилмайди.

41. Агар тиббий хулосага кўра ходимнинг ўз зиммасига юкланган ишни бажаришни давом эттириши мумкин бўлмаса, иш берувчи меҳнат шартномасини огоҳлантиришсиз бекор қилиши ва ходимга унинг икки ҳафталик иш ҳақи ҳажмида бадал тўлаши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра огоҳлантириш муддатлари ҳам уларнинг давом этиш муддати билан ўлчанадиган пулли бадал билан алмаштирилиши мумкин.

42. Ходимнинг айбли ҳаракатлари оқибатида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатида иш берувчи камида уч кун олдин ходимни меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши тўғрисида хабардор қилиши ёки бунинг ўрнига керакли ҳажмда бадал тўлаши керак.

43. Иш берувчи ходим айбли хатти-ҳаракатлар қилган тақдирда у билан меҳнат шартномасини қуйидаги асослар бўйича бекор қилишга ҳақлидир:

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини мунтазам бузиб келган бўлса;
ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол бузса.

44. Бир марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган қўпол бузишларга қуйидагилар киритилади:

ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, фармойишлари ва топшириқларида, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари ва фармойишларида, юқори орган, ҳокимлик ва иш берувчининг қарорларида қўйилган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

бир иш куни давомида ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик;

иш куни давомида ишда узрсиз сабаблар билан кун мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами 6 соатдан кўпроқ бўлмаганлик);

Ишга алкоғолли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки захарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш, буни гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса;

бекорчилик қилиб ўтириш (иш куни давомида Марказ фаолияти билан боғлиқ бирор натижадор иш қилганлигини исботлаб беролмаслик бекорчилик сифатида баҳоланади);

иш жойида корхонанинг мол-мулкига қасддан шикаст етказиш, уни ўғирлашни содир этиш, буни гувоҳлар ёки бошқа далиллар билан тасдиқлаган бўлса;

тарбиячилик вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий иш-ҳаракатни содир этиши;

Марказ ходимларининг, шу жумладан, тартиббузарнинг ҳам ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини қўпол равишда бузиш;

махфийлиги меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

Марказ ходимларига намойишкорона ҳақоратомуз муносабатда бўлиш, уларни очикдан очик ҳақорат қилиш;

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

45. Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда ҳам бекор қилиниши мумкин:

ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганда;

илгари шу ишни бажарган ходим ишга қайта тикланганда;

ходим илгариги ишини давом эттиришига имкон бермайдиган жазога ҳукм қилинган суд ҳукми қонуний кучга кирганда, шунингдек, суднинг қарорига кўра ходим ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганда;

ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилганда, агар йўл қўйилган бузилишни бартараф этиш мумкин бўлмаса ва ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

ходим вафот этганида;

агар ишни давом эттириш уларнинг соғлиғига хавф солса ёки улар учун бошқа зарар келтириш билан боғлиқ бўлса ота-оналарнинг, васийлар (ҳомийлар), меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилиш органлари, 18 ёшдан ёш бўлган шахслар билан ишлаш бўйича комиссиялар талабига кўра.

46. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда меҳнат кодекси ёки бошқа меъёрий ҳужжатларнинг тегишли банди ва моддасини ҳавола қилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра узрли сабабларга кўра ва қонунчиликда муайян имтиёзлар ва афзалликларни бериш билан боғлиқ бошқа сабабларга кўра бекор қилинганда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда ушбу сабаблар кўрсатилади.

47. 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 айбли хатти-ҳаракатлари учун бекор қилиш ҳолатлари мустасно;

агар меҳнат шартномаси унинг муддати тугашига қадар ходимнинг ташаббусига кўра, шунингдек, унинг айбли 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 этилиши мумкин.

III. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ ТАЪМИНЛАШ ВА ЖАВОБГАРЛИК

48. Марказда меҳнат интизومي меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига (агар тузилган бўлса), ушбу Қоидаларга, Одоб ахлоқ қоидалари ҳамда технология интизომини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси

шартларини кўзда тутадиган Марказнинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади.

49. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, корхонада узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун корхона ходимларига нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши мумкин:

миннатдорчилик;

пул мукофоти билан тақдирлаш;

қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.

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

50. Тақдирлашлар одатда мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра Марказ раҳбари томонидан чиқариладиган буйруққа биноан эълон қилинади.

51. Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи ходимга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақлидир:

хайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 30 фоизи ҳажмида жарима. Меҳнат интизомини мунтазам бузганлик учун, шунингдек, ушбу Қоидаларнинг 44-бандида кўзда тутилган ҳаракатларни бир марта содир этганлик учун ходим ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 50 фоизи ҳажмида жарима тўлаши мумкин;

меҳнат шартномасини бекор қилиш.

52. Жазо чораси қўлланишига қадар ходимга йўл қўйилган қонунбузарлик сабаблари ва ҳолатини ёзма равишда тушунтириш имконияти берилади. Тушунтириш беришдан бош тортиш унга нисбатан содир этилган ҳаракат учун чора кўришга тўсқинлик қилиши мумкин эмас. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

53. Иш берувчи ҳар бир ҳаракат учун ушбу Қоидаларнинг 49-бандида кўрсатилган интизомий жазонинг фақат биттасини қўллашга ҳақлидир.

54. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати уни қўллаш кунидан бошлаб бир йилдан ошиши мумкин эмас. Агар ана шу муддат давомида ходим янги интизомий жазога тортилмаса у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди. Интизомий жазони қўллаган иш берувчи уни бир йил тугашига қадар ўзининг ташаббусига кўра, ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

55. Интизомий жазо устидан ходим белгиланган тартибда шикоят қилиши мумкин.

56. Иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини қўллашдан қатъи

назар, ходим, бундан ташқари, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

57. Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жавобгарликдан ташқари, локал ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин (мукофотдан, иш якунлари бўйича йил учун мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ҳ.к.).

58. Марказнинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун қонунга биноан кўзда тутилган ҳолларда маъмурий ёки жиной 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, муқобил хизмат хизматчилари, ҳарбий хизматга мажбурларни ҳужжатларсиз ёки ҳақиқий бўлмаган шахсни тасдиқловчи ҳужжатлар билан қабул қилиш, қонуний кучга кирган суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш таъқиқланган шахсларни ишга қабул қилиш);

ёнғинга 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 зид қарор қабул қилиш ва хоказолар учун.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

59. Ходим ушбу Қоидаларга, навбатлилик жадвалларига ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариши керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

60. Марказда ҳар кунги иш вақти 8 соатни ташкил этадиган беш кунлик иш ҳафтаси белгиланган.

Барча ходимлар учун ушбу Қоидаларнинг 60-бандида кўрсатилган ҳар ҳафталик дам олиш вақти икки дам олиш кунини (шанба ва якшанба) ташкил этади. Барча ходимлар учун умумий дам олиш куни якшанба ҳисобланади.

61. Корхонанинг қуйидаги ходимлари учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

16 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 24 соат;

16 дан 18 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 36 соат;

I ва II гуруҳ ногиронларига - ҳафтада 36 соат.

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

байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида;

63. 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 ёки тиббий хулосага мувофиқ оиланинг касал аъзосини боқаётган шахснинг илтимосига кўра.

Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш ходим учун ҳар йилги таътил муддатини меҳнат стажини ҳисоблаш ва бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирор бир тарзда чеклашларга сабаб бўлмайди ва ишланган вақтга мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга боғлиқ ҳолда ҳақ тўланади.

64. Ҳар кунги ишнинг бошланиш ва тугаш ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

Бўлинмалар (ходимлар тоифалари)	Ишнинг бошланиши	Тушлик танаффус	Ишнинг тугаши
Марказ барча ходимлари	8.30	13.00-14.00	17.30

65. Айрим ҳолатларда тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти навбатчилик асосида ташкил этилиши мумкин.

66. Ҳар кунги иш вақтидан ортиқча белгиланган иш ходим учун иш кунидан ташқари меҳнат вақти ҳисобланади.

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

67. Ходимларнинг айрим тоифаларини дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишга жалб этишга фақат фавқулодда ҳолларда иш берувчининг ёзма фармойиши билан йўл қўйилади.

68. 18 ёшгача бўлган шахсларни тунги ишларга ҳамда дам олиш ва байрам кунларида ишлашга жалб этиш тақиқланади. Ногиронлар, ҳомиладор аёллар ва 14 ёшгача болалари бўлган аёллар кўрсатилган ишларга фақат уларнинг розилиги билан жалб этилиши мумкин.

Иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш ва бадал қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

69. Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошларга ҳам иш жойи ҳамда ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътиллари берилади.

70. Ҳар йилги таътиллар (асосий ва қўшимча) вақти, уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаш тартиби, шунингдек, таътил олишга ҳуқуқ берадиган иш стажини ҳисоблаш қонунчилиқда кўзда тутилган тартибда амалга оширилади.

71. Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг қанча давом этиши томонларнинг келишуви билан белгиланади.

72. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади:
ишланган биринчи йил учун - олти ой ишлагандан кейин;
иккинчи ва кейинги йиллардаги иш учун - таътиллар жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

73. Таътил ҳар йили у бериладиган иш йили тугашига қадар берилиши керак. Таътил ходимнинг ёзма аризасига кўра қисмларга бўлиниши мумкин. Таътил қисмларидан бири камида 12 иш кунини ташкил этиши керак.

Фақат ходимнинг розилиги билан таътилдан чақириб олиш мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилади ёки кейинги йилга кўчирилади.

74. Ходимнинг хоҳишига қараб иш вақтида энг кам муддатдан (15 иш кунидан) ортиқча йиллик таътил учун ҳақ тўланади.

Ижтимоий таътилларнинг барча турлари, шунингдек, ноқулай иш шароитларида ишлаш, ишнинг алоҳида тарзи, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида ишлаганлик учун қўшимча таътилларнинг барча турларидан албатта фойдаланилиши керак, уларни пул бадали билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

75. Ҳар йилги таътилларни беришдаги рағбатлар календарь йили бошланишига қадар Марказ раҳбари тасдиқлайдиган жадвалга биноан белгиланади. Ана шу тартибда жадвал ярим йил тугаганидан кейин ана шу даврда ишга янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олиб тўлдирилади.

Ходим таътилни бериш вақти тўғрисида унинг бошланишидан кўпи билан 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

76. Таътил учун ҳақ таътил берилган ой охирида тўланиши керак.

Ходимнинг аризасига кўра таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин, агар у бу ҳақда ўз вақтида хабардор қилинган ёки унга таътил бошланишига қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса.

77. 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 таътиллар берилиши кўзда тутилиши мумкин.

Мазкур ҳолда таътилнинг тугаш куни меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси деб ҳисобланади.

Кейин ишдан бўшатиш шарти билан таътилга чиққан вақтда ходим, қонунчилиқда белгиланган ёки томонларнинг келишувига кўра белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддати тугаган

бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишга ҳақли бўлмайди.

V. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИ ЎРТАСИДАГИ ИХТИЛОФЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ

78. Ҳар бир ходим қонунчиликларда, мазкур Қоидаларда, Марказнинг бошқа локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, судда ҳимоя қилиш, шунингдек, малакали юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

79. Ўзининг ҳуқуқларини бузилган деб ҳисобловчи ходим мустақил равишда иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир. Ходимнинг мурожаати мазкур Қоидаларда кўзда тутилган тартибда рўйхатга олиниши керак.

80. Ёзма жавоб ходимга унинг мурожаати моҳиятига кўра, бевосита кўриб чиқилгандан кейин юборилади.

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

Ходим билан иш берувчи ўртасида кўрсатилган ҳолдаги ихтилоф пайтида ёки иш берувчининг жавобидан қониқмаганда ходим ўзининг танлашига кўра меҳнат низосини ҳал этиш учун меҳнат низолари бўйича комиссияга (бундан кейин - МНК) ёки бевосита судга, шунингдек, ваколатига корхона ходимларини ҳимоя қилиш кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақлидир.

81. Ходим томонидан берилган ариза МНКда рўйхатга олинади ва ариза берган ходим иштирокида у берилган кундан бошлаб 10 кундан кечиктирмай кўриб чиқилади. Ходимнинг аризани 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 қилиниши мумкин, бу эса ходимни қайтадан ариза топшириш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

82. МНК қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи МНК нинг кўчирма нусхасини олгандан кейин 10 кун ичида судга мурожаат қилиши мумкин.

83. Ходим судга ёки МНКга қуйидаги муддатларда мурожаат қилишга ҳақлидир:

ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича ходимга у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхаси топширилган кундан бошлаб кўпи билан бир ой ичида;

бошқа низолар бўйича - ходим ўз ҳуқуқининг бузилгани тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан бошлаб уч ойдан кечиктирмай;

ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни тўлаш тўғрисидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддати белгиланмайди.

Мазкур бандда кўрсатилган муддатларни узрли сабаблар билан ўтказиб юборилган тақдирда улар суд ёки МНК томонидан тикланиши мумкин.

VI. МАРКАЗ ТИНГЛОВЧИЛАРИНИНГ ЎҚУВ ЖАРАЁНИ, ЮРИШ-ТУРИШ ҚОИДАЛАРИ ВА БОШҚА ФАОЛИЯТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ

84. Тингловчилар Марказда ўқув жараёни давомида тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, Марказ устави ва бошқа ички локаль ҳужжатларга мувофиқ ҳаракат қиладилар.

85. Тингловчиларнинг ўқув жараёни соҳани тартибга солишга қаратилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, белгиланган тартибда тасдиқланган тингловчилар билимини назора қилиш ҳамда битирув ишларини ёзишга оид қоидалар ва бошқа ҳужжатлар билан тартибга солинади.

86. Тингловчиларнинг хулқ-атвори, ўқиш давомидаги юриш-туриш қоидалари Марказнинг Одоб-ахлоқ қоидалари ва мазкур Қоидалар билан тартибга солинади.

87. Тингловчилар тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, Марказ устави ва бошқа ички локаль ҳужжатларга мувофиқ ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўладилар ва улар мазкур ҳужжатлар мазмуни билан мустақил танишиб боришга мажбурдирлар.

88. Тингловчилар Марказда ўқиш давомида қуйидгиларга мажбур:

бирор-бир ноҳуш воқеа ёки ҳодиса рўй берса, у ҳақда зудлик билан Марказ раҳбариятига хабар беришга;

белгиланган чеклашлар ва тақиқларга риоя қилиш, ўз вазифаларини оғишмай бажаришга;

ходим ва профессор-ўқитувчиларнинг саъй-ҳаракатларига қасддан зиён етказмасликка;

юқори давлат органлари ва мансабдор шахсларнинг, шунингдек Марказ раҳбариятининг ўз ваколатлари доирасида қабул қилган (берган) қарорларини (топшириқларини) ўз вақтида ва сифатли бажаришга, уларни шубҳа остига олмаслик ва шарҳламасликка;

ўз шахсий фойдаси ҳамда ўзгалар манфаатини кўзлаб ўз мавқеини суиистеъмол қилмасликка;

Марказ раҳбариятининг мазкур қоидаларни бажариш тўғрисидаги талабларини муҳокама қилмасдан зудлик билан бажаришга;

ҳақиқатни гапиришга, раҳбарлар ва бошқа ходимларни чалғитмасликка;

Марказда диний ташвиқот олиб борилишига қарши курашишга, мутасадди ходимларнинг руҳсатисиз турли реклама воситаларини осмасликка;

соғлом турмуш тарзини юритиш, эстетик ва экологик маданиятни юксалтиришга кўмаклашишга;

танқидий мулоҳазаларни объектив қабул қилишга ва билдиришга, ўз хато ва камчиликларини англаш ва бартараф этишга;

Ахборот-ресурс маркази ходимлари билан хушмуомала бўлишга, китоблар ва жиҳозларга эҳтиёткорона муносабатда бўлишга, уяли алоқа воситаларини ўчириб қўйишга, баланд овозда сўзлашмаслик ва атрофдагиларга халақит бермасликка, ҳар хил чиқиндиларни қолдириб кетмасликка, китобларни олиш ва топшириш тартиб-қоидаларига риоя қилишга;

тадбирлар тугашидан олдин сабабсиз чиқиб кетмасликка, бир-бири билан баланд овозда гаплашмаслик, ён-атрофдагиларга халақит бермасликка;

Марказ аудиториялари, бинолари ва биноларга туташган ҳудудда тозаликни сақлаш ва ҳудудни ифлослантирмаслик, чиқиндиларни жойлардаги махсус қўйилган қутиларга ташлашга;

шахсий автомобилни Марказ биноси атрофидаги тақиқланган жойда қолдирмаслик ҳамда ишдан (ўқишдан) ташқари вақтда умумий қабул қилинган одоб-ахлоқ нормаларига риоя этишлари, ғайриижтимоий хатти-харакатларга йўл қўймасликка;

ўз ҳаракатларини пухта бошқаришга ва Марказ тингловчиси деган номга муносиб бўлишга;

Марказ дипломи (малака аттестати, сертификати)ни олиш учун эмас, балки билим олиш ва мустаҳкамлаш учун ўқишга;

педагог ходимларнинг мазкур қоидаларни бажариш тўғрисидаги тингловчиларини муҳокама қилмасдан зудлик билан бажариш ва педагог ходим билан бошқа тингловчиларнинг баҳосини муҳокама қилмасликка;

ходимлар, профессор-ўқитувчилар ва бир-бирларига хушмуомалалик ва ўзаро ҳурматда бўлишга;

ёзма ишларни ҳимоя қилиш ва рейтинг назоратига доир тартиб-қоидаларни бажариш вақтида четдан ёрдам олмаслик, ўзгаларга ёрдам кўрсатмасликка ва бошқа шахслар томонидан тайёрланган топшириқлар ёки ёзма ишларни ўз номидан топширмасликка;

машғулотларни ўтказиб юбормаслик ёки дарсларга кечикиб келмасликка, ўқув машғулотлари вақтида Марказ (университет) ҳудудида беҳуда юрмасликка;

дарс машғулотлари ўтилаётган вақтда Марказ раҳбарияти рухсатисиз Марказ ва унинг ҳудудидан кетмасликка;

тингловчилар, ходим ёки профессор-ўқитувчилар билан ўзаро низоли вазият юзага келганда ўз ҳиссиётларини жиловлашга ва мазкур вазиятни кўриб чиқиш бўйича Марказ раҳбариятига мурожаат қилишга;

ўқув мавзулари муҳокама қилинганда фаол, эътиборли бўлишга ва профессор-ўқитувчиларнинг кўрсатмаларига қатъий риоя қилишга;

машғулотлар вақтида ва улар тугагандан кейин педагог ходимнинг рухсатисиз аудиториядан чиқиб кетмасликка, педагог ходимга машғулотлар вақтида савол ёки илтимос билан педагог ходимнинг рухсати билан мурожаат қилишга;

Университет Талабалар турар жойи Ички тартиб-қоидаларига қатъий риюя қилишга (Талабалар турар жойида яшашга рухсат этилган тингловчилар);

Марказ ходимлари, профессор-ўқитувчиларнидам олиш кунлари, ишдан ташқари пайтда зарурият бўлмаса телефон (смс, ижтимоий тармоқ) орқали безовта қилмасликка (кечиктириб бўлмайдиган ҳолатлар бундан мустасно);

Одоб-ахлоқ қоидаларига амал қилишга.

89. Марказ тингловчилари томонидан юқоридаги қоидаларнинг илк маротаба бузилиши уларга Марказ Одоб-ахлоқ комиссиясининг тегишли қарори ва Марказ директоринин буйруғи билан ҳайфсан эълон қилишга сабаб бўлади.

90. Марказ тингловчилари қуйидаги ҳолларда тингловчилар сафидан четлаштирилади:

а) ўз хоҳишига биноан;

б) саломатлиги туфайли (тиббий маълумотнома асосида);

в) ўқув режасидаги фанни ўзлаштирмаганда;

г) Марказ ички меҳнат тартиб-қоидаларини бир маротаба қўпол равишда бузганда;

д) Одоб-ахлоқ қоидаларини такроран бузганда;

е) ўқув цикли давомида белгиланган дарс соатларидан ортиқ машғулотларга қатнашмаганда;

ж) суд томонидан озодликдан маҳрум этилганлиги ёки унга нисбатан озодликни чеклаш тўғрисида жазо тайинланганлиги муносабати билан;

з) қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

91. Марказ ички меҳнат тартиб-қоидаларини бир маротаба қўпол равишда бузишга қуйидагилар киради:

а) тингловчининг оғзаки, ёзма ва электрон шаклда огоҳлантирилганлигига қарамасдан одоб-ахлоқ қоидаларига зид, ножўя хатти-ҳаракатларни содир этишда давом этиши;

б) Марказ ходимлари, профессор-ўқитувчилари, Марказ тингловчилари билан уришиш, муштлашиш, ҳақоратлаш, уятсиз бузуқ хатти ҳаракатлар с ёки шу каби ахлоққа зид ҳаракатларни содир этиши;

в) Марказ ходимлари, профессор-ўқитувчилар, шунингдек бошқа касб вакиллари шанига, қадр-қимматига, ҳаётига нисбатан кескин ва мурасасиз равишда ахлоққа зид ҳаракатларни амалга ошириши, хусусан бундай ҳаракатни жамоада содир этиши;

г) мавжуд тизимни бекор қилишга, шунингдек жамоада ўта кескинлик ва норозиик кайфиятини уйғотадиган, жамиятнинг манавий бузилишига олиб келадиган ҳаракат ва ҳаракатсизликларни содир этиши (очикдан очик сўкиш, тухмат, ҳақорат ва б.);

д) очикдан-очик мазмунида миллий-этник, ирқий, диний адоватни тарғиб қилувчи материалларни тайёрлаш, сақлаш, тарқатиши;

е) Марказ ходимлари, профессор-ўқитувчи тингловчилар орасида, шунингдек Марказга тааллуқли интернет нашрлари, ижтимоий тармоқ саҳифаларида мазмунида порнографик, уятсиз, ахлоқсиз, вахшийликни тарғиб қилувчи ҳолатлар акс этган видео, аудио ва бошқа маълумотларни, беҳаё суратларни ҳар қандай равишда тарқатиш;

ж) ўқишга алкоғолли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки захарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиши;

з) ўқиш жойида мол-мулкни ўғирлаши.

92. Тингловчи томонидан юқоридаги ҳолатлар содир этилганда Марказ Одоб-ахлоқ комиссияси ҳолатни батавсил ўрганиб чиқиб, тингловчини сафдан чиқариш бўйича қарор қабул қилади. Комиссия қарори тингловчини сафдан чиқариш бўйича Марказ директорининг буйруғини расмийлаштиришга асос бўлади.

93. Ўқув йили давомида мазкур белгиланган қоидаларга тўла риоя қилган, Марказда юксак маънавий-ахлоқий муҳитнинг янада қарор топиши ва мустаҳкамланишига хизмат қилган тингловчи, ходим ва профессор-ўқитувчилар директор ўринбосари ва таркибий бўлинма раҳбарлари тавсиясига биноан, белгиланган тартибга мувофиқ моддий ёки маънавий рағбатлантирилиши мумкин.

VII. МАРКАЗДА ДАРС МАШҒУЛОТЛАРИНИ ОЛИБ БОРИШ УЧУН ЖАЛБ ЭТИЛГАН ПРОФЕССОР-ЎҚИТУВЧИ ВА АМАЛИЁТЧИ ХОДИМЛАР ФАОЛИЯТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ

94. Марказда дарс машғулотларини олиб бориш учун жалб этилган профессор-ўқитувчи ва амалиётчи ходимлар тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, Марказ устави, ички локаль ҳужжатлар, шунингдек соатбай асосида тузилган шартнома (қўшимча келишувлар) шартларига мувофиқ ҳаракат қиладилар.

95. Профессор-ўқитувчи ва амалиётчи ходимлар Марказдаги фаолияти давомида Одоб-ахлоқ қоидалари ва мазкур Қоидаларга тўлиқ амал қиладилар, тегишли ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўладилар.

96. Тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, Марказ устави, ички локаль ҳужжатлар, шунингдек соатбай асосида тузилган шартнома (қўшимча келишувлар) шартларини бузган профессор-ўқитувчи ва амалиётчи ходимлар билан тегишли тартибда тузилган шартнома Марказ томонидан бир томонлама бекор қилинади.

VIII. ЯКУНИЙ ҚОИДАЛАР

97. Мазкур қоидалар Марказ директорининг тегишли буйрғи томонидан тасдиқланганидан сўнг кучга киради ва унга ўзгартириш ҳамда қўшимчалар киритиш Марказ директорининг ўзгартириш киритиш тўғрисидаги буйруғига асосан амалга оширилади.