

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ СОҒЛИҚНИ
САҚЛАШ ВАЗИРЛИГИ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА
ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

АНДИЖОН ДАВЛАТ ТИББИЁТ ИНСТИТУТИ

ИЧКИ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ

Андижон-2016 йил

“КЕЛИШИЛДИ”
Ходимлар касаба
уюшма кўмитаси
раиси
Ш.О.Дехканов
Қарор № 7/9.с.с
12 2016 й.

“КЕЛИШИЛДИ”
Талабалар касаба
уюшма кўмитаси
раиси
А.А.Кобилов
Қарор № 7/1.с
12 2016 й.

“ТАСДИҚЛАЙМАН”
Институт ректори
А.А.Садиков
Буйруқ № 334-ИИ
2 2016 й.

ИЧКИ ТАРТИБ ҚОИДАЛАР

Андижон давлат тиббиёт институти ходимлар касаба уюшма кўмитасининг 2016 йил 1 декабрдаги № 7/9.с.с сонли қарори, талабалар касаба уюшма кўмитасининг 2016 йил 1 декабрдаги № 7/1.с сонли қарори билан маъқулланган ҳамда институт ректорининг 2016 йил 2 декабрдаги № 334-ИИ сонли буйруғи билан тасдиқланган.

АНДИЖОН ДАВЛАТ ТИББИЁТ ИНСТИТУТИНИНГ ИЧКИ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ

1. Умумий қоидалар.
2. Меҳнат шартномасини (контрактини) тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш ҳамда талабалар сафидан четлаштириш тартиби.
3. Меҳнат ва ўқув интизомини таъминлаш ва жавобгарлик.
4. Иш вақти, ўқиш вақти ва дам олиш вақти.
5. Меҳнат шартномаси томонлари ўртасидаги низоларни ҳал этиш.

1. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Андижон давлат тиббиёт институтининг ушбу тартиб қоидалари Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларига, “Таълим тўғрисидаги” қонунга мувофиқ ишлаб чиқилган ва меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, таълим олувчиларни таълим олувчилар сафидан четлаштиришни, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат ва таълим интизомини ҳамда институт маъмурияти билан ходим ва таълим олувчилар ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатлар масалаларини тартибга соладиган асосий меъёрий ҳужжатлардан бири ҳисобланади.

1.2. Ички тартиб қоидалари институт ходимлар ва талабалар касаба уюшма кўмиталари билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва институт бўйича қўлланилади.

1.3. Ички тартиб қоидаларига риоя қилиш институт маъмурияти, ходимлар ҳамда таълим олувчилар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунда белгиланган тартибда томонлардан бирини жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

1.4. Институт маъмуриятининг мажбуриятлари қуйидагилар:

1.4.1. Ходимлар меҳнатини ташкил этиш;

1.4.2. Таълим олувчиларга фан ва техниканинг замонавий янгиликлари асосида билим бериш, малакали мутахассис бўлиб етишиши учун барча шароитларни яратиб бериш;

1.4.2. Қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шарт-шароитларини яратиш.

1.4.3. Ходимга бажарган иши учун белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳақ тўлаш, таълим олувчилар – бакалавият, магистратура талабалари, кичик ва катта илмий ходим, изланувчи тадқиқотчилар учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартиб ва миқдорда, клиник ординаторлар учун соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган тартиб ва миқдорда стипендия тўлаш.

1.4.4. Меҳнат ва таълим интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитини таъминлаш.

1.4.5. Қонунчиликка, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар ва таълим олувчилар томонидан дам олиш ҳуқуқидан фойдаланишини, уларга қонунда белгиланган кафолатли ва бадал тўловлари тўланишини таъминлаш.

1.4.6. Ходимга ўз меҳнат мажбуриятларини бажариш вақтида етган зарар учун ҳақ тўлаш, таълим олувчиларни ўқиш вақтидан ташқари вақтда ишлашга жалб этмаслик.

1.4.7. Ходимлар ва таълим олувчиларнинг ваколатли органлари ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар

бўйича, уларнинг манфаатларига оид масалаларда музокаралар олиб бориш.

1.4.8. Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш ва унга амал қилиш.

1.5. Ходимнинг мажбуриятлари:

1.5.1. Институт Устави ҳамда ушбу Ички тартиб қоидалари талабларига сўзсиз бажариш;

1.5.2. Ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;

1.5.3. Меҳнат интизомига риоя қилиш, институт маъмуриятининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

1.5.4. Меҳнатни муҳофаза қилиш ҳамда техника хавфсизлиги қоидаларга риоя қилиш;

1.5.5. Институт мол-мулкани асраб-авайлаш, таълим-тарбия ва илм-фан равнақи йўлида фидойлик кўрсатиб меҳнат қилиш;

1.5.6. Институтнинг барча профессор-ўқитувчи, ходим (хона мудирлари, лаборантлар, котибалар, бўлим ходимлари) Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2016 йил 20 январдаги № 34-сонли буйруғига илова сифатида тасдиқланган “Соғлиқни сақлаш вазирлиги тизимидаги барча бошқарув аппарати, тиббиёт даволаш-профилактика ҳамда олий ва ўрта махсус таълим муассасалари, ташкилот, корхоналар ходим ва талабаларнинг тиббий деонтологияси ва маданияти тўғрисида”ги Низомида белгиланган қоидаларига риоя қилишлари шарт.

1.5.7. Иш жойи ва вақтида диний либосларда юрмаслик, диний амалларни амалга оширмаслик;

1.5.8. Ходимлар, таълим олувчилар ва беморлар билан ўзаро муносабатларда таъмагирлик қилмаслик.

1.5.9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарори талабларига асосан ходимнинг ўриндошлик асосида ишлаши давомийлиги 0.5 ставкадан ортиб кетиши ва умумий иш меъёри 1.5 ставкадан юқори бўлиши мумкин эмас.

1.6. Таълим олувчиларнинг мажбуриятлари:

1.6.1. Институт Устави, Ички тартиб қоидалари, Одоб-ахлоқ Қоидалари, Талабалар Низоми ва талабалар турар жойларида яшаш қоидаларига сўзсиз риоя қилиш ва бўйсиниш;

1.6.2. Фан, техника, замонавий технологиялар ютуқлари асосида берилаётган билимларни қабул қилиш, ўз билимини доимий равишда ошириб бориш;

1.6.2. Институт мол-мулкани асраб-авайлаш;

1.6.3. Таълим олувчиларнинг шонли анъаналарини давом эттириш;

1.6.4. Институт ва факультет микёсида ўтказиладиган оммавий тадбирларда иштирок этиш;

1.6.5. Ўзига таълим бераётган устозлар, ўқув-ёрдамчи ва бошқа ходимларга ўзаро ҳурмат билан муносабатда бўлиш;

1.6.6. Ўқитиш жараёнида ўзаро муносабатда бўладиган беморлар билан ўзаро муносабатда деонтология қоидаларига амал қилиш;

1.6.7. Институтда қонуний равишда фаолият юритаётган жамоат ташкилотларига аъзо бўлганида уларга ойлик бадалларини ўз вақтида, доимий равишда тўлаб бориш;

1.6.8. Институтнинг барча талабалари Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2016 йил 20 январдаги № 34-сонли буйруғига илова сифатида тасдиқланган “Соғлиқни сақлаш вазирлиги тизимидаги барча бошқарув аппарати,

тиббиёт даволаш-профилактика ҳамда олий ва ўрта махсус таълим муассасалари, ташкилот, корхоналар ходим ва талабаларнинг тиббий деонтологияси ва маданияти тўғрисида”ги Низомида белгиланган қоидаларига риоя қилиш.

1.6.9. Жамоат жойларида, институт худудларида, ўқув биноларида ва талабалар турар жойларида диний либосларда юрмаслик, диний амалларни амалга оширмаслик;

1.6.10. Тўлов-контракт асосида таълим олувчилар ўқиш учун тўлов суммасини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган миқдорда ва вақтда тўлаш;

1.6.11. Таълим олувчилар ўз ҳуқуқларини суистеъмол қилмасликлари, бу ҳуқуқлардан ўзга шахслар манфаатига зид мақсадларда фойдаланмасликлари лозим.

1.6.12. Чет тилини мукамал эгаллаш, фан олимпиадаларида ва илмий конференцияларда фаол қатнашиш;

1.6.13. Жамоат ва қишлоқ хўжалик ишларига жалб этилганда белгиланган тартибларга тўлиқ риоя қилиш, олий таълим муассаси талабаси шаънига доғ туширмаслик, тамаки маҳсулотлари, спиртли ичимликлар истеъмол қилмаслик, курсдошларини ва профессор-ўқитувчиларни ҳурмат қилиш;

2. МЕХНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ХАМДА ТАЛАБАЛАР САФИДАН ЧЕТЛАШТИРИШ ТАРТИБИ.

2.1. Ишга қабул қилиш институт маъмуриятига тўғридан-тўғри мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали амалга оширилади.

2.2. Таълим олувчиларни ўқишга қабул қилиш Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари асосида белгиланган умумий танлов асосида, давлат бюджети ҳамда тўлов-контракт йўли билан амалга оширилади.

2.3. Ишга кириш ҳуқуқидан 16 ёшга тўлган шахслар фойдаланадилар. 15 ёшга тўлган шахслар ота-онасидан бирининг ёки уларнинг ўрнини босувчи шахснинг розилиги билангина ишга қабул қилинишлари мумкин. Академик лицей ва касб-хунар коллежлари 14 ёшга етганларида ота-оналаридан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан соғлиғига ва ўсиб ривожланишига зарар етказмайдиган ишга, ўқишдан бўш вақтда ишлаш учун қабул қилинишлари мумкин.

2.4. Ишга қабул қилиш тартиби институт ректори томонидан тасдиқланган ишга қабул қилиш комиссиясининг ҳулосасига кўра институт ректори томонидан амалга оширади.

2.5. Ўқитувчи (ассистент) лавозимига ишга қабул қилишда қоидага асосан тегишли соҳа бўйича магистрлик даражасига эга бўлган шахслар қабул қилинади. Соҳа бўйича мутахассис етишмаганда, истисно тариқасида клиник ординатурани яқунлаган мутахассислар дипломли мутахассис, магистр келгунга қадар ишга қабул қилиниши мумкин.

2.6. Ишга қабул қилинаётганда ишга кирувчи қўйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

2.6.1. Ректор номига ариза.

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

Чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахслар паспортдан ташқари, Ўзбекистон Республикасида яшашга рухсат берувчи гувоҳномасини тақдим этишлари шарт.

2.6.3. Маълумоти тўғрисидаги ҳужжатнинг асл нусхаси.

2.6.4. Соғлиғи ҳақида тиббий маълумотнома (086/У-форма).

2.6.5. Ишга биринчи марта кираётган шахслардан бошқа шахслар меҳнат дафтарчасини тақдим этадилар.

Ўриндошлик йўли билан ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан белгиланган шаклдаги маълумотнома тақдим этиши керак.

2.6.6. Ҳарбий билет (ҳарбий хизматга алоқадор шахслар учун) ёки қайд гувоҳномаси (ҳарбий хизматга чақирилувчилар учун).

2.6.7. Бажариш учун қонунчиликка мувофиқ фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш пайтида маълумоти тўғрисида давлат намунасидаги ҳужжат (диплом) ёки гувоҳнома.

Институт маъмурияти ишга кираётган шахсдан юқоридагилардан бошқа ҳужжатларни талаб қилишга ҳақли эмас.

2.7. Ўқишга қабул қилинаётган шахс қўйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

2.7.1. Ректор номига ариза.

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

Чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахслар паспортдан ташқари, Ўзбекистон Республикасида яшашга рухсат берувчи гувоҳномасини тақдим этишлари шарт.

2.7.3. Маълумоти тўғрисида давлат намунасидаги ҳужжатнинг асл нусхаси.

2.7.4. Соғлиғи ҳақида тиббий маълумотнома (086/У-форма).

2.7.5. Ҳарбий билет (ҳарбий хизматга алоқадор шахслар учун) ёки қайд гувоҳномаси (ҳарбий хизматга чақирилувчилар учун).

2.7.6. Малака оширувчилар учун – малака ошириш учун йўлланма.

Институт маъмурияти ўқишга кираётган шахсдан юқоридагилардан бошқа ҳужжатларни талаб қилишга ҳақли эмас.

2.8. Қўйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди:

2.8.1. Мазкур Қоидаларнинг 2.6-бандида кўрсатилган ҳужжатлар бўлмаганда.

2.8.2. 14 ёшга тўлмаган шахслар;

2.8.3. Тиббий кўрикдан ўтиш қонунчиликка кўзда тутилган ҳолларда - тиббий кўрикдан ўтмаган шахслар, шунингдек, тиббий хулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга соғлиғининг ҳолати йўл қўймайдиган ходимлар.

2.8.4. Суд ҳукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки унинг бажариши тақиқланган ишда муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахслар.

2.8.5. Қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.9. Ишга кирувчининг ишга қабул қилиш тўғрисидаги мурожаати (аризаси) махсус ҳисоб дафтарида рўйхатга олиниши, рақамланиши, тикилиши ва институтнинг муҳри билан тасдиқланиши керак, институт ходимлар бўлимида сақланади.

2.10. Ходимлар бўлими ходимлари ишга кирувчини бўлажак меҳнат шартномаси тўғрисида институт маъмурияти ваколат берган ишга қабул қилиш комиссияси билан музокаралар юритиш учун шарт-шароитни таъминлашлари шарт.

2.11. Қўйидагилар томонлар ўртасида меҳнат шартномаси тузиш учун келишувлар ва музокараларда белгилаб олинади:

2.11.1. Иш жойи;

2.11.2. Ишга кирувчининг меҳнат мажбуриятлари, ишлайдиган ихтисослиги, малака ва лавозими;

2.11.3. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва шартлари;

2.11.4. Меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилган ҳолда унинг амал қилиш муддати;

2.11.5. Ишни бошлаш куни;

2.11.6. Ўриндошдик бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳар кунги ишнинг

давомийлиги ва иш жадвали;

2.11.7. Меҳнат шартномасини тузиш пайгида меҳнатга доир бошқа шартлар ҳам тилга олинishi мумкин (ишга қабул қилиш пайгида олдиндан синаш, иш режими, меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ҳолатида жарима тўлаш, тўлик 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.).

2.12. Меҳнат шартномасини тузиш вақтида шунингдек, техника хавфсизлиги тўғрисида инструктаж ўтказилади, институт Устави, Ички тартиб қоидалари, жамоа шартномаси билан таништирилиб, танишганлиги ҳақида тегишли тарзда имзо чектириб олинади.

2.13. Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартлари даражаси қонунчиликда, шунингдек, жамоа шартномасида, институтда қабул қилинган бошқа меъёрий ҳужжатлар (ички меҳнат тартиби қоидалари, хизмат лавозим йўриқномаси, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом, мукофотлаш тўғрисидаги Низом ва бошқалар)да белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас.

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

2.15. Фақат қуйидаги ҳолларда муддатли меҳнат шартномалари тузилиши мумкин:

2.15.1. Бўлажак иш муддатли характерда бўлганлиги сабабли шартномани ноаниқ муддатга тузиш мумкин бўлмаганида;

2.15.2. Ишни бажариш шартлари айна муддатли меҳнат шартномасини тузишни талаб қилса (касаллиги, малакасини ошириш учун юборилганлиги, таътилда, шу жумладан, болани парваришлаш бўйича таътилда бўлган вақтинчалик иш жойида бўлмаган бошқа ходимнинг ўрнига ишга қабул қилинганида ва ҳ.к.);

2.15.3. Ходим ана шундай шартнома тузишдан манфаатдор бўлса ва бу тўғрида унинг ёзма аризаси мавжуд бўлса;

2.15.4. Муддатли шартномани тузиш қонунда кўзда тутилган бўлса.

2.16. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2006 йил 10 февралдаги № 20-сонли қарори билан тасдиқланган "Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида"ги Низомга асосан институтда педагог ходимлар таркиби (кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи, ассистентлар) лавозимлари 5 йил муддатга танлов асосида эгалланади.

2.17. 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.

2.18. Меҳнат шартномаси ходим ва институт ректорининг имзолари билан тасдиқланади. Ректорнинг имзоси институтнинг муҳри билан тасдиқланади.

2.19. Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси у билган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома нусхаси билан бир хил юридик кучга эга бўлади.

2.20. 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 ёки белгиланган сменадан кечиктирмай ишга тушиши керак.

2.21. Институт ректорининг буйруғи билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирилмасдан олдин унинг рухсати билан ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кундан бошлаб ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

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

2.23. Институт маъмурияти қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортиши мумкин эмас:

2.23.1. Агар рад этиш ходимнинг амалий хислатлари билан боғлиқ бўлмаган сабаблар бўйича амалга оширилган бўлса;

2.23.2. Ногиронларни, 18 ёшдан ёш бўлган шахсларни ва жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан институтга белгиланган энг кам миқдордаги иш ўринлари ҳисобига ишга маҳаллий меҳнат органлари юборган бошқа шахсларни, шунингдек, муқобил хизматдаги хизматчиларни;

2.23.3. Хомиладор аёлларни ва 3 ёшгача болалари бўлган аёлларни;

2.23.4. Қонунда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.24. Фуқаро институт маъмуриятидан ишга қабул қилиниши рад этилганлигининг сабабларини ёзма равишда асослашни талаб қилишга ҳақлидир. Институт маъмурияти уч кун ичида унга ёзма асос кўрсатиши шарт. Хомиладор аёлларга ва уч ёшгача боласи бўлган аёлларга улар шундай талаб билан мурожаат этмаганлари тақдирда ҳам, ишга қабул қилишни рад этиш сабабини ёзма шаклда хабар қилинади.

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

2.26. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов тўғрисидаги шарт таъкидланиши мумкин. Бундай таъкид бўлганида синов шарти ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Лекин дастлабки синов шарти билан ишга қабул қилинган ходимга ҳам меҳнат дафтарчасига ёзишда дастлабки синов тўғрисидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда ёзилади.

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

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

2.29. 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.

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

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

2.32. Хомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, институт учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи

бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди

2.33. Ишга биринчи марта тушган ва институтда беш кундан ортиқ ишлаган шахсларга институт маъмурияти меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт, ўриндошлик асосида ишга кирганлар бундан мустасно.

2.34. Ходимлар бўлими ходимлари етти кунлик муддатдан кечиктирмай ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувни киритишлари ва шахсий варақа - Т-2 шаклига имзо қўйдирган ҳолда ёзувнинг меҳнат дафтарчасидаги ёзув билан аниқ мувофиқлигини таништиришлари шарт.

2.35. Ходимнинг хоҳишига қараб меҳнат дафтарчасига институт ичида ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ ёки бошқа жойда ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисидаги маълумотнома асосида ўриндошлик бўйича ишлаш даврлари тўғрисидаги ёзув киритилади.

2.36. Институт маъмурияти 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.

2.37. Қўйдаги ҳолларда ва тартибда институт маъмуриятининг ёки ходимнинг талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришга йўл қўйилади:

2.37.1. Институт маъмурияти, агар меҳнат шартларини сақлашнинг имкони бўлмаса ёки бундай ўзгаришларни меҳнатни ташкил этишдаги, ходимлар сонининг ёки иш тарзини ўзгартиришга олиб келган ишлар 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 қўйдаги мажбурий шартлар мавжуд бўлганда йўл қўйилади:

2.37.1.1. Агар ходим меҳнатнинг янги шарт-шароитида ишлашни давом эттиришга рози бўлмаса;

2.37.1.2. Агар институтда меҳнатнинг илгариги шарт-шароитини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса.

2.37.2. Ходим қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни ёзма равишда талаб қилишга ҳақлидир. Хомиладор аёл ёки 14 ёшгача боласи бўлган (16 ёшгача ногирон боласи бўлган) аёллар илтимосига кўра тўлиқ бўлмаган иш кунини ёки тўлиқ бўлмаган иш ҳафтасини белгилаш (тиббий хулосага кўра хомиладор аёлларга, ТМЭК тавсияларига кўра қўшимча имтиёзлар яратиш ва ҳ.к.) мумкин.

2.38. Институт маъмурияти ходимнинг талабини у берилганидан кейин уч кун ичида кўриб чиқиши шарт. Талабни қондиришдан бош тортилган ҳолда институт маъмурияти ходимга бош тортиш сабабини маълум қилиши шарт.

2.39. Ходим институт маъмурияти томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилиши, шунингдек, унинг ходим талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришни рад этиши хусусида судга шикоят қилишга ҳақлидир.

2.40. Институт маъмурияти ходимни фақат унинг розилиги билан бошқа доимий ёки вақтинчалик ишга ўтказиши мумкин.

2.41. 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 (бундан кейин - касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш) тартибида қўшимча мажбуриятларни бажариши келишиб олиниши мумкин.

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

2.43. 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.

2.44. Касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш ва уни бекор қилиш меҳнат шартномасида акс этирилади ва институт маъмурияти институтнинг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади.

2.45. Ходим мазкур қоидаларда белгиланган тартибда меҳнат шартномасини исталган вақтда бекор қилишга ҳақлидир.

2.46. Ходим ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги нияти хусусида тегишли аризани ходимлар бўлимига топшириш йўли билан икки ҳафта олдин институт маъмуриятини ёзма равишда огоҳлантиришга мажбурдир. Ҳатто томонлар келишган тақдирда ҳам бу муддатни узайтиришга йўл қўйилмайди. Бундай аризани белгиланган тартибда ходимлар бўлимига топшириш мумкин бўлмаган ҳолда, ўзи ишда бевосита бўйсунган мансабдор шахсга (кафедра мудури, бўлим бошлиғига) топширишга ҳақлидир.

2.47. Ходимнинг берган аризаси рўйхатга олиниши шарт. Ариза қачон рўйхатга олинишидан қатъий назар, у берилган санадан кейинги кундан бошлаб огоҳлантириш муддати бошланади.

2.48. Ходим томонидан берилган ариза у берилган санадан кейинги кундан кечиктирмай институт ректорига топширилади.

2.49. Ходимнинг аризаси узрли сабаблар бўйича ишни давом эттириш мумкин эмаслиги билан шартланган ҳолда у институт маъмуриятига уни топшириш кунда берилади ва институт маъмурияти меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор қилишга мажбурдир. Узрли сабабларга қуйидагилар киради:

2.49.1. Ходимнинг ўқув юртига ўқишга қабул қилиниши;

2.49.2. Ходимнинг нафақага чиқиши;

2.49.3. Ходимнинг сайланадиган лавозимга сайланиши;

2.49.4 Ходим ёки унинг яқин қариндошларининг тиббий хулосага кўра парваришга муҳтож бўлган саломатлиги, бу хулосани ТМЭЖ беради.

2.49.5. Мазкур ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилайдиган бошқа узрли сабаблар.

2.50. Қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати ходим билан институт ректори ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу эса ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санасини кўрсатган ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахс- ректорнинг тегишли рухсати кўринишида акс этирилиши керак.

Мазкур бандда кўрсатилган шахслардан ташқари бошқа мансабдор шахслар, шу жумладан, мазкур ходим меҳнат қиладиган таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари (кафедра мудури, бўлим бошлиғи) ҳам огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида қарор қабул қилишга ҳақли эмаслар.

2.51. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани ходим исталган вақтда, шу жумладан, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик вақтида, таътилда, хизмат

сафариди бўлган даврда ва ҳ.к.ларда топширишга ҳақлидир. Кўрсатилган даврларнинг ҳаммаси меҳнат шартномасининг бекор қилиш тўғрисида белгиланган огоҳлантириш муддатига ҳисобланади.

2.52. Огоҳлантириш муддати мобайнида томонлар меҳнат шартномаси шартларини одатдаги тартибда бажаришда давом этадилар.

2.53. Огоҳлантириш муддати мобайнида ходимнинг аризани қайтариб олиш ҳуқуқи сақланади.

2.53. Агар мазкур Қоидаларнинг 2.46-бандида кўрсатилган муддат тугаганидан сўнг меҳнат шартномаси бекор қилинмаса, меҳнат муносабатлари давом эттирилади.

2.54. 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.

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

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

2.57. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек, муддатли меҳнат шартномасини институт маъмуриятининг ташаббусига кўра унинг муддати тугашидан олдин бекор қилишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

2.57.1. Меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штатлари) ўзгаришига ёки ишлар тарзларининг ўзгаришига ёхуд булимни тугатишга олиб келган иш ҳажмларининг қисқариши;

2.57.2. Малакаси етарли эмаслиги ёки соғлиғининг ёмонлиги оқибатида ходимнинг бажарилаётган ишга мувофиқ эмаслиги;

2.57.3. Ходимнинг айбли ҳатти-ҳаракатлари.

2.58. Институт маъмуриятининг 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.

2.59. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга касаба уюшма кўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан туриб йўл қўйилмайди.

Институт маъмурияти 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.

2.60. Институт маъмуриятининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди:

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

2.60.2. Институт тўлиқ тугатилиб, ходимларни мажбуриятли равишда ишга жойлаштириш билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллардан ташқари;

2.60.3. Хомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёлларга нисбатан меҳнат шартномаси бекор қилинмайди.

2.61. Умумий тартибга риоя қилишдан ташқари институт маъмурияти қуйидаги ходимлар билан меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилаётганида маҳаллий меҳнат органининг розилигини олиши шарт:

2.61.1. 18 ёшга етмаган шахслар учун;

2.61.2. Вакиллик органлари таркибига сайланган ва институтдаги фаолиятдан озод этилмаган шахслар учун;

2.61.3. Вакиллик органлари таркибига сайланган шахслар учун сайланган орган ваколатлари тугаганидан кейин икки йил мобайнида.

2.62. Институт маъмурияти ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида ёзма равишда (тилхат олиб) куйидаги муддатларда огоҳлантириши шарт:

2.62.1. Меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши, ходимлар сони (штати) ўзгариши ёки ишлар тарзининг ўзгариши ёхуд булимни тугатиш муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилаётганда, камида икки ой олдин;

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

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

2.64. Агар тиббий хулосага кўра ходимнинг ўз зиммасига юкланган ишни бажаришни давом эттириши мумкин бўлмаса, институт маъмурияти меҳнат шартномасини огоҳлантиришсиз бекор қилиши ва ходимга унинг икки ҳафталик иш ҳақи ҳажмида компенсация тўлаши мумкин.

2.65. Ходим билан институт маъмурияти ўртасидаги келишувга кўра ушбу Қоидаларда кўзда тутилган огоҳлантириш муддатлари пулли компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

2.66. Ходимнинг айбли ҳаракатлари оқибатида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатида институт маъмурияти камида уч кун олдин ходимни меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши тўғрисида хабардор қилиши ёки бунинг ўрнига огоҳлантириш муддатига мутаносиб равишда компенсация тўлаши керак.

2.67. Институт маъмурияти ходим айбли хатти-ҳаракатлар қилган тақдирда у билан меҳнат шартномасини куйидаги асослар бўйича бекор қилишга ҳақлидир:

2.67.1. Ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини мунтазам бузиб келган бўлса;

2.67.2. Ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини бир марта кўпол бузса.

2.67.3. Институтнинг барча профессор-ўқитувчи, ходим (хона мудирлари, лаборантлар, котибалар, бўлим ходимлари) Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2016 йил 20 январдаги № 34-сонли буйруғига илова сифатида тасдиқланган “Соғлиқни сақлаш вазирлиги тизимидаги барча бошқарув аппарати, тиббиёт даволаш-профилактика ҳамда олий ва ўрта махсус таълим муассасалари, ташкилот, корхоналар ходим ва талабаларнинг тиббий деонтологияси ва маданияти тўғрисида”ги Низомида белгиланган қоидаларни бузса.

2.68. Бир марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ва таълим олувчиларни ўқишдан четлатиш мумкин бўлган қўпол бузишларга қуйидагилар киритилади:

2.68.1. Ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари, Қарорлари, фармойишлари ва топшириқлари, Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг қарор ва фармойишлари, юқори орган, ҳокимлик ва институт маъмуриятининг, олий ўқув юрти кенгаши, ректорат кенгаши, илмий кенгашлар қарорлари бўйича қўйилган топшириқ ва вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида, тўлиқ ҳажмда бажарилишини таъминламаганлик);

2.68.1. Узрли сабабсиз ишга чиқмаслик (ишда узрли сабабсиз иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами 3 соатдан кўпроқ бўлмаганлик);

2.68.2. Ишга алкоғолли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки захарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш ва бу гувоҳлар кўрсатмалари ёки тиббий хулоса асосида тасдиқланган бўлса;

2.68.3. Иш жойида майда ўғирлик билан шуғулланиши бу ҳолат камида уч нафар гувоҳлар ёки ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ҳужжатлари асосида ўз тасдиғини топса;

2.68.4. Ўқитувчи ва мураббийлик вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий хатти-ҳаракатни содир этиши;

2.68.5. Институт ходимларининг, шу жумладан, тартиббузарнинг ўзини ҳам ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган даражада техника хавфсизлиги ва меҳнат интизомини кўпол равишда бузиши;

2.68.6. Ходимнинг меҳнат мажбуриятларини бузиши оқибатида институтга Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 2 бараваридан кўп ҳажмда моддий зарар етказилиши;

2.68.7. Махфийлиги меҳнат шартномасида ва бошқа меъёрий ҳужжатларда шарт қилиб қўйилган сирнинг ходим томонидан ошкор қилиниши;

2.68.8. Таълим олувчилар ҳамда беморларга нисбатан таъмағирлик қилиш, пора олиш, давлат бюджети ва хомийлик асосида келтирилган дори ва бошқа воситаларни ноқонуний сотилишига йўл қўйиш ва бу ҳолатлар белгиланган тартибда ўз исботини топса;

2.68.9. Таълим олувчилар билимларини баҳолашда, таълим тизимига оид ҳамда тиббиёт ҳужжатларини расмийлаштиришни сохталаштириш, илм-фанга оид ҳужжатларни қалбакилаштиришга йўл қўйса ва бу ҳолатлар белгиланган тартибда ўз исботини топса;

2.68.10. Бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатадиган ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши, агар бу хатти-ҳаракатлар институт маъмурияти томонидан унга нисбатан ишончининг йўқолиши учун асос бўлса.

2.68.11. Жамоат ва қишлоқ хўжалик ишларига жалб қилинган даврда ходимлар ва таълим олувчилар томонидан олий таълим муассасаси ўқитувчиси ва талабаси шаънига доғ туширадиган хатти-ҳаракатлар содир этилиши жумладан спиртли ичимлик ва наркотик моддалар истеъмол қилиш, жамоат тартибини кўпол равишда бузиш бу ҳолатлар белгиланган тартибда тасдиқланган бўлса.

2.68.12. Ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, ёшга доир давлат пенсияси олиш ҳуқуқига эга бўлганда у билан меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 7-банди тартибда бекор қилишга асос бўлади.

2.69. Меҳнат шартномаси куйидаги ҳолларда ҳам бекор қилиниши мумкин:

2.69.1. Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганда;

2.69.2. Илгари шу ишни бажарган ходим ишга қайта тикланганда;

2.69.3. Ходим ўз ишини давом эттиришига имкон бермайдиган, жазога ҳукм қилинган суд ҳукми қонуний кучга кирганда, шунингдек, суднинг қарорига кўра мажбурий тарзда даволаниш учун ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганда;

2.69.4. Ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилганда, агар йўл қўйилган бузилишни бартараф этиш имкони бўлмаса ёки ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

2.69.5. Ходим вафот этганида;

2.69.6. Агар ишни давом эттириш унинг соғлиғига хавф солса ёки бошқа зарар келтириш билан боғлиқ бўлса,

2.69.7. Ота-оналарнинг, васийлар (ҳомийлар), меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилиш органлари, 18 ёшдан ёш бўлган шахслар билан ишлаш бўйича комиссиялар талабига кўра.

2.70. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда меҳнат кодекси ёки бошқа меъёрий ҳужжатларнинг тегишли банди ва моддаси келтирилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси кўрсатилади.

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

3. МЕҲНАТ ВА ЎҚУВ ИНТИЗОМИНИ ТАЪМИНЛАШ ВА ЖАВОБГАРЛИК

3.1. Институтда меҳнат ва ўқув интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, институт Уставига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу ички тартиб қоидаларга, Одоб-ахлоқ Қоидаларига, Талабалар Низомига, кийиниш Қоидаларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги, хизмат вазифалари бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини кўзда тутадиган институтнинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади.

3.2. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, институтда узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун институт ходимларига ҳамда ўқишда юқори натижаларга эришган, иқтидорли таълим олувчиларга нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши мумкин:

- миннатдорчилик билдириш;
- пул мукофоти билан тақдирлаш;
- қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.
- жамият ва Давлат олдидаги алоҳида хизматлари учун қонунчиликда белгиланган тартибда Давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

3.3. Тақдирлашлар мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра, таълим олувчиларга эса факультетлар деканлари ёки талабаларнинг жамоат ташкилотлари тавсиясига асосан институт ректори томонидан чиқариладиган буйруққа биноан эълон қилинади.

3.4. Меҳнат интизомини бузганлик учун институт маъмурияти ходимга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақлидир:

- хайфсан;
- ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизигача миқдорда жарима;
- ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизигача миқдорда жарима солиш;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш.

3.5. 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 қилмайди. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

3.6. Институт маъмурияти ходимга нисбатан ҳар бир ҳаракат учун ушбу қоидаларнинг 3.4-бандида кўрсатилган интизомий жазонинг фақат биттасини қўллашга ҳақлидир.

3.7. 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 институт маъмурияти уни бир йил тугашига қадар ўзининг ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кура бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш институт ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

3.8. Интизомий жазо устидан ходим ушбу қоидаларнинг 5.1-5.6-бандларида кўзда тутилган тартибда шикоят қилиши мумкин.

3.9. Ходим институтга бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда маъмурият томонидан интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари қўлланилганидан қатъий назар, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

3.10. Институт мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун қонунда кўрсатилган ҳолларда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Бундай қонун бузилишларига қуйидагилар киради:

- меҳнат шартномасини ғайриқонуний эканлигини билиб туриб амалга ошириш, бекор қилиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шунингдек, ҳомиладорлиги ёки болага қараши кераклигини важ қилиб аёлларни ишга қабул қилишдан ғайриқонуний тарзда бош тортиш;

- онгли равишда ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш (маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган шахсларни, муқобил хизмат хизматчилари, ҳарбий хизматга мажбурларни ҳужжатларсиз ёки сохта 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 техника хавфсизлигини, меҳнат 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 қонунга зид қарор қабул қилиш ва ҳоказолар учун.

3.11. Ўқув интизомини бузганлик учун институт маъмурияти таълим олувчиларга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақлидир:

- ҳайфсан;

- талабалар сафидан четлаштириш.

3.12. Институтнинг барча талабалари Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2016 йил 20 январдаги № 34-сонли буйруғига илова сифатида тасдиқланган “Соғлиқни сақлаш вазирлиги тизимидаги барча бошқарув аппарати, тиббиёт даволаш-профилактика ҳамда олий ва ўрта махсус таълим муассасалари, ташкилот, корхоналар ходим ва талабаларнинг тиббий деонтологияси ва маданияти тўғрисида”ги Низомида белгиланган қоидаларини бузса интизомий жазо чораси қўлланилади. Агар талаба ушбу қоидаларни мунтазам бузса талабалар сафидан четлаштирилади.

4. ИШ ВАҚТИ, ЎҚИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

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

4.2. Институтда ҳар кунги иш вақти, шанба кунидан ташқари 7 соатни, шанба кунлик иш вақти 5 соатни, жами ҳафталик иш вақти 40 соатни ташкил этадиган 6 кунлик иш ҳафтаси белгиланган. Институтда иш вақти режими соат **8-00 дан 18-30**

гача белгиланади;

4.3. Иш вақти давомийлиги профессор-ўқитувчилар, ўқув-ёрдамчи персоналлар (кафедра мудирлари, профессорлар, доцентлар, катта ўқитувчилар, ассистентлар) учун шанба кунидан ташқари кунлар учун **соат 8.00 дан 15.35**. гача, шанба кунлик иш вақти соат **8.00 дан 14.35 гача** белгиланади. Тушлик вақти ва танаффуслар иш соатига қўшилмайди. Профессор-ўқитувчиларнинг ҳафталик иш соати 36 соатдан ошиб кетмаслиги лозим. Ўриндошлик асосида (ички ва ташқи) ишловчи барча ходимларнинг иш вақти жадвали тузилади.

4.4. Маъмурий-хўжалик бўлими ходимлари иш вақти давомийлиги шанба кунидан ташқари кунлар учун соат **8.30 дан 16.30 гача**, шанба кунлик иш вақти соат **8.30 дан 15.30** гача белгиланади.

4.5. Профессор-ўқитувчилар, ўқув-ёрдамчи персоналлар (кафедра мудирлари, профессорлар, доцентлар, катта ўқитувчилар, ассистентлар, катта лаборантлар, лаборантлар, шунингдек, ўқув жараёнида иштирок этувчи ходимлар) учун тушлик соат **10.50 дан 11.50. гача** белгиланади. Маъмурий-хўжалик бўлими ходимлари учун тушлик соат **12.30 дан 13.30** гача белгиланади.

Институтнинг барча кафедраларида профессор-ўқитувчилар, ўқув-ёрдамчи ходимлар ишга иш вақти бошланишидан камида 15 минут олдин кийиниш учун келадилар.

4.6. Хизмат вазифаси ва иш хусусиятига кўра айрим тоифа ходимлар иш вақти ўзгариши мумкин. Лекин бунда иш вақти давомийлиги мазкур Қоиданинг 4.2-бандида кўрсатилган вақтдан ошиб кетишига йўл қўйилмайди.

4.7. Барча ходимлар учун ҳар ҳафталик дам олиш куни якшанба кунидир.

4.8. Институтнинг қуйидаги ходимлари учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

4.8.1. 16 дан 18 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 36 соат;

4.8.2. I- ва II- гуруҳ ногиронларига - ҳафтада 36 соат;

4.8.3. 3 ёшгача фарзанди бор аёлларга - ҳафтада 35 соат;

4.9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори 8-илоvasи, 36-бандида кўрсатилган одам анатомияси ва ОХТА кафедраси, патологик анатомия кафедраси, суд тиббиёти кафедраси ходимларига қисқартирилган 5 соатлик иш вақти жорий этилади.

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

4.10.1. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида;

4.10.2. Тунги вақтда ишларни бажарганда (соат 22.00 дан то 6.00 гача бўлган вақт тунги вақт ҳисобланади).

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

4.12. Институт маъмурияти қуйидаги ҳолларда тўлиқсиз иш вақтини белгилаши мумкин:

4.12.1. Ҳомиладор аёллар; 14 ёшгача (16 ёшгача ногирон) боласи бор аёллар.

4.12.2. Ходимнинг ҳомийлигида ёки оиланинг касал аъзосини (тиббий хулосага мувофиқ) боқаётган шахснинг илтимосига кўра.

4.12.3. Қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

4.13. 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 ҳақ тўланади.

4.14. Иш шароитларига кўра тушки танаффус вақтини белгилаш мумкин бўлмаган ходимларга овқатланиш учун иш вақтида камида 30 минут берилади. Бундай ишлар рўйхати, овқатланишнинг бошланиш ва тугаш вақти ҳамда жойини институт маъмурияти касаба уюшма кўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлайдиган навбатчилик жадвалига биноан белгиланади.

4.15. Навбат билан ишлайдиган хўжалик бўлими қоровуллари иш навбатининг вақти, уларнинг навбатланиш тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунларини бериш институт ректори касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган навбатчилик жадвалига кўра белгиланади.

4.15. Ходимни ишга икки навбат давомида кетма-кет жалб этиш тақиқланади. Навбатчилик жадвалига биноан ҳар бир ходимга белгиланган иш вақтининг давом этиши тегишли давр учун иш вақтининг бир меъёрли давом этишидан ошиб кетмаслиги керак.

4.16. Навбатчилик жадвали билан манфаатдор ходимлар у кучга киришига қадар 5 кундан кечиктирмай тилхат бериб танишишлари керак.

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

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

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

4.20. Иш кунидан ташқари ишлашнинг вақти икки кунда ҳар бир ходим учун тўрт соатдан (зарарли ва оғир меҳнат шароитларида ишлашда - кунига икки соатдан) ва бир йилда 120 соатдан ошмаслиги керак.

4.21. Иш вақтидан ташқари ишлашга қўйидагиларга рухсат берилмайди:

4.21.1. Иш навбатининг вақти 12 соатни ташкил этадиган ходимлар.

4.21.2. 18 ёшгача бўлган ходимлар.

4.21.3. Ўта оғир ва ўта зарарли меҳнат шароитларида иш бажараётган ходимлар.

4.22. Ходимларнинг айрим тоифаларини дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишга жалб этишга фақат фавқулодда ҳолларда жамоа шартномасига асосан институт маъмуриятининг ёзма фармойиши билан йўл қўйилади.

4.23. 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. Бунда ногиронлар бундай ишлар тиббий тавсиялар билан уларга тақиқланмаслиги шарти билан жалб этилади. Шунга ўхшаш тиббий тавсияси бўлган ва ўзи розилик билдирган ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёллар тунги ишларга жалб этилиши мумкин.

4.24. Иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш меҳнат қонунчилигига мувофиқ амалга оширилади.

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

4.26. Таълим олувчилар учун ўқиш вақти соат 8-00 дан 15-35 гача белгиланади.

4.27. Таълим олувчиларнинг ўқув жараёни ва дам олиш вақтлари талабалар Низомида ва Олий ва ўрта-махсус таълим вазирлигининг меъёрий ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

4.28. Институт профессор-ўқитувчилари учун таътилар Меҳнат Кодексининг 143-моддасига асосан ёз ойларида, талабаларнинг таътил даврларига мутаносиб равишда 48-иш кунидан иборат берилади.

4.29. Ҳар йилги таътилар (асосий ва қўшимча) вақти, уларга ҳақ тўлаш ва

ҳисоблаш тартиби, шунингдек, таътил олишга ҳуқуқ берадиган иш стажини ҳисоблаш қонунчилиқда кўзда тутилган тартибда амалга оширилади.

4.30. Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг қанча давом этиши томонларнинг келишуви билан белгиланади, лекин бир календарь йилда уч ойдан ортиб кетиши мумкин эмас.

4.31. Ҳар йилги асосий таътил куйидагича берилади:

4.31.1. Иккинчи ва кейинги йиллардаги иш учун - таътилар жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

4.31.2. 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.

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

4.33. Ходимнинг хоҳишига қараб иш вақтида энг кам муддатдан (15 иш кунидан) ортиқча йиллик таътил учун пул компенсация тўланиши мумкин.

4.34. Ходимлар ижтимоий таътиларнинг барча турлари, шунингдек, ноқулай иш шароитларида ишлаш, ишнинг алоҳида тарзи, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида ишлаганлик учун қўшимча таътиларнинг барча турларидан албатта фойдаланилиши керак, уларни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

4.35. Ҳар йилги таътиларни беришдаги рўйхатлар календарь йили бошланишига қадар институт ректори ва ходимлар касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқлайдиган жадвалга биноан белгиланади. Ана шу тартибда жадвал ярим йил тугаганидан кейин шу даврда ишга янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олиб тўлдирилади.

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

4.37. Таътил учун ҳақ таътил бошланадиган кундан олдин тўланиши керак. Ходим ўзининг таътилга чиқиши ҳақида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошланишига қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, аризасига асосан таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин.

4.38. Ходим билан институт маъмурияти ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, шартнома муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат муносабатларини тугатгандан кейин ҳам ҳар йилги асосий ва қўшимча таътилар берилиши кўзда тутилиши мумкин. Мазкур ҳолда таътилнинг тугаш куни меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси деб ҳисобланади.

4.39. 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.

4.40. Ўриндош ходимларга меҳнат таътили асосий иш жойидан меҳнат таътилига чиққан вақтда берилади.

5. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИ ЎРТАСИДАГИ НИЗОЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ

5.1. Ҳар бир ходим қонунчилиқларда, мазкур Қоидаларда, институтнинг бошқа локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, судда ҳимоя қилиш, шунингдек, малакали юридик ёрдам

олиш ҳуқуқига эгадир.

5.2. Ўзининг ҳуқуқларини бузилган деб ҳисобловчи ходим мустақил равишда ёки касаба уюшмаси кумитаси орқали институт маъмуриятига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир. Ходимнинг мурожаати (ёзма, оғзаки ва электрон шаклда) қонунчиликда белгиланган тартибда рўйхатга олиниши керак.

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

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

Ходим билан институт маъмурияти ўртасида меҳнат низолари оқибатида ихтилофлар келиб чиққан пайтда ёки ходим уз мурожаатига нисбатан институт маъмуриятининг жавобидан қоникмаган ҳолларда ўзининг танлаш ҳуқуқига кўра меҳнат низосини ҳал этиш учун меҳнат низолари бўйича комиссия (бундан кейин - МНК) га ёки бевосита судга, шунингдек, ваколатига институт ходимларини ҳимоя қилиш кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақлидир.

5.4. Ходим томонидан берилган ариза МНКда рўйхатга олинади ва ариза берган ходим иштирокида берилган кундан бошлаб 10 кун муддатдан кечиктирмай кўриб чиқилади. Ходимнинг ёзган аризани кўриб чиқишда иштирок этмаслигига фақат унинг ёзма аризасига асосангина йўл қўйилади.

Комиссия мажлисига ходим узрли сабабларсиз келмаган тақдирда мазкур аризани кўриб чиқмаслик тўғрисида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни қайтадан ариза топшириш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

5.5. МНК қарори устидан манфаатдор ходим ёки институт маъмурияти МНК нинг кўчирма нусхасини олганидан кейин 10 кун ичида судга мурожаат қилиши мумкин.

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

- ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича ходим 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.

Ушбу ички тартиб қоидалар Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Вазирлиги томонидан тасдиқланган "Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар қорхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари" ва Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта-маҳсус таълим вазирлигининг "Олий таълим муассасасининг Намунавий ички тартиб қоидаларини тасдиқлаш ҳақида"ги 2010 йил 1 июндаги 257-сонли Буйруғига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси ва бошқа амалдаги қонун ҳужжатлари асосида тузилди.

(Мазкур Ички тартиб қоидалар институтнинг барча биноларида ва кафедраларида кўзга кўринарли жойга осиб қўйилади).

Келишилди:

Институт ўқув ишлари бўйича проректор	И.И.Алимджанов
Маънавий ва маърифий ишлар бўйича проректор	М.М.Мадазимов
Илмий ишлар бўйича проректор	Ғ.М.Ходжиматов
Молия ва иқтисодиёт ишлари бўйича проректор	З.А.Мамажонов
Даволаш ишлари бўйича масъул	Ғ.Ў.Тўйчиев
Бош бухгалтер	Б.Нурдинов
Ходимлар бўлими бошлиғи	Д.А.Назарова
Режа-молия бўлими бошлиғи	А.Х.Ахмедова
Ўқув бўлими бошлиғи	Қ.Юсупов
Даволаш факультети декан	А.А.Ғофуров
Педиатрия факультети декани	А.Ш.Арзикулов
Магистратура бўлими бошлиғи	Б.Ю.Маматов
Касбий таълим масъули	Д.Ш.Хасанов
ОХИ масъули	Ф.Ж.Носирова
Клиник ординатура масъули	Г.Маматхўжаева
Ҳуқуқшунос-маслаҳатчи	Ш.О.Дехканов