

“ЎЗБЕКИСТОН ТЕМИР ЙЎЛЛАРИ” АЖ

Тошкент темир йўл муҳандислари институти

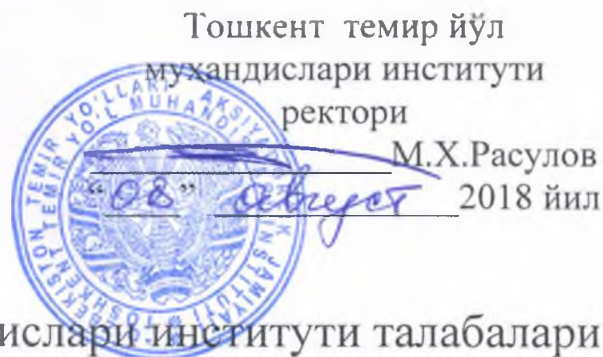
**Тошкент темир йўл муҳандислари институти
талабалари ва ходимларининг ички меҳнат тартиби**

ҚОИДАЛАРИ

Тошкент 2018

“КЕЛИШИЛГАН”

“ТАСДИҚЛАЙМАН”



Тошкент темир йўл муҳандислари институти талабалари ва
ходимларининг ички меҳнат тартиби

ҚОИДАЛАРИ

1. Умумий коидалар
2. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш
3. Маъмурият, профессор-ўқитувчилар, ишчи-ходимлар ва талабаларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари
4. Меҳнат интизомини таъминлаш ва масъулият
5. Иш вақти ва дам олиш вақти
6. Меҳнат шартномаси томонларининг келишмовчиликларини ҳал қилиш
7. Ўқиш жараёни

1. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Ушбу Тошкент темир йўл муҳандислари институти (матн давомида “ТТЙМИ” деб номланади) талабалари ва ходимларининг ички меҳнат тартиби қоидалари (кейинги ўринларда “Қоидалар”) Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрдаги Меҳнат кодекси, 2003 йил 22 февралдаги №1222-сон Олий таълим тўғрисидаги Низомга, Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 1999 йил 07 майдаги 834-сонли “Идоравий тегишлилиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъий назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”(2010 йил 2 сентябрь 163-Б-сон “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидаларига ўзгартиришлар киритиш ҳақида”)га, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган.

1.2. Ушбу Қоидалар ТТЙМИ маъмурияти, профессор-ўқитувчилар, ишчи-ходимлар ва талабаларига тааллуқли. Қоидалар маъмурият, профессор-ўқитувчилар, ишчи-ходимлар ва институт талабаларининг ўзаро муносабатларидаги сўзсиз риоя қилиниши шарт бўлган ахлоқ қоидалари ва мажбуриятларини ўз ичига олган.

1.3. Қоидалар мақсади – ТТЙМИда соғлом руҳий ва социал-психологик иқлим яратиш, унинг обрў-эътиборини сақлаш, юқори малакали кадрларни тайёрлашга кўмаклашиш, жамият ва таълим тизимидаги ТТЙМИ мавқеини янада кўтаришдан иборат.

1.4. Қоидаларнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- юксак маънавий-руҳий фазилатларга эга бўлган, давлатнинг ички ва ташқи сиёсатини тўғри қабул қиладиган мутахассисларни, замонавий билимлар билан қуролланган ватанпарварларни тарбиялаш;

- ёшлар ўртасида ахлоқ этикасини бузишга қаратилган ҳар қандай ҳаракатларнинг олдини олиш, ёшларни ичкиликбозлик ва гиёҳвандликдан ҳимоя қилишга кўмаклашиш.

1.5. Қоидалар ТТЙМИ касаба уюшма кўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва амал қила бошлайди.

1.6. Қоидаларга риоя қилиш иш берувчи ва ходимлар учун уларнинг бажарилмаслиги қонунчиликда белгиланган тартибда масъулиятга тортиш учун асос бўлиши мумкин бўлган мажбурият ҳисобланади.

1.7. Жамоа аъзолари ҳамда талабалар учун умумий ахлоқ қоидалари:

1.7.1. Ўз хизмат вазифаларини сидқидилдан бажариш.

1.7.2. Меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонуний фармойиш ва кўрсатмаларини вақтида ва аниқ ижро этиш;

1.7.3. Меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси қоидаларига риоя қилиш;

1.7.4. ТТЙМИ мулкани эҳтиёт қилиб ишлатиш;

1.7.5. Меҳнат жамоаси аъзолари ва иш жараёнида муомалада бўладиган бошқа шахслар билан ҳушмуомала бўлиш;

1.7.6. Бинога кираётганда назоратни амалга ошираётган масъул шахсга ёки навбатчига шахсини тасдиқлайдиган ҳужжатини очик ҳолда кўрсатиш;

1.7.7. ТТЙМИ ҳудудида ораста ҳамда мавсумга мос равишда темирйўлчи касб кийимини кийиш бўлиб, «Ўзбекистон темир йуллари» АЖ бошқарувининг 2017 йил 3 мартдаги 332/1-НЗ-сонли буйруғига мувофиқ, мавсумга мос равишда, темирйўлчи касб кийимини кийиш мажбурийдир.

2. МЕХНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ТАРТИБИ

2.1. Ишга қабул қилиш ТТЙМИ кадрлар бўлими орқали ректорга мурожаат қилиш ёки Бандликка кўмаклашувчи марказ орқали амалга оширилади.

2.2. Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун - улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 241-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

2.3. Ишга қабул қилиш вақтида ТТЙМИ кадрлар бўлимига қуйидаги ҳужжатлар тақдим этилиши шарт:

2.3.1. паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса, - туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

2.3.2. меҳнат дафтарчасини, биринчи мартаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

2.3.3. ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишли ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

2.3.4. қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

2.4. Қуйидаги ҳолларда ишга олишга йўл қўйилмайди:

2.4.1. Мазкур Қоидаларнинг 2.3-бандида кўрсатилган ҳужжатларсиз;

2.4.2. Тиббий кўрикдан ўтмаган шахслар, кўрикдан ўтиш қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ҳолларда, шунингдек тиббий хулосасига биноан ушбу ишни бажариши тўғри келмаслиги кўрсатилган ходимлар;

2.4.3. Суд ҳукмига кўра муайян мансабларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этилган шахслар. Улар бажариши тақиқланган ишлар;

2.4.4. Қонун ҳужжатларида кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.5. Ишга қабул қилинаётган шахснинг мурожаатномаси ТТЙМИ кадрлар бўлимида сақланадиган, рақамланган, шнур ўтказилган ва ТТЙМИ муҳри қўйилган махсус ҳисобга олиш китобида қайд этилиши шарт.

Кадрлар бўлими ходимлари ишга кираётган шахсни иш берувчи томонидан ваколатлар берилган тегишли мансабдор шахслар билан бўлғуси меҳнат шартномаси ҳақида музокаралар юритиш учун шароитлар билан таъминлашлари шарт.

2.6. Музокаралар жараёнида меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро келишувига кўра қуйидагилар аниқлаштирилади:

иш жойи;

ишга кираётган шахснинг меҳнат мажбуриятлари, мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозими;

меҳнатга тўланадиган ҳақ ўлчами ва шароитлари;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганида унинг амал қилиш муддати;

иш бошлаш куни;

ўриндошлик асосида ишга қабул қилинганда кундалик ишнинг давомлилиги.

Меҳнат шартномасини тузишда бошқа меҳнат шароитлари (ишга қабул қилишда дастлаб синовдан ўтказиш, иш режими, меҳнат шартномаси муддатидан аввал бекор қилинганда жарима пули тўлаш, тўлиқ иш куни ишлаш, касблар (лавозимлар) ўриндошлиги, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажариладиган иш ҳажмини кўпайтириш, меҳнат таътилини узайтириш ва ҳ.к.) ҳам келишиб олиниши мумкин.

2.7. Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шароитлари даражаси қонун ҳужжатлари, ТТЙМИ жамоа шартномаси ҳамда бошқа маҳаллий ҳужжатларда белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас.

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

2.9. Муддатли меҳнат шартномалари фақат қуйидаги ҳолларда тузилиши мумкин:

бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

ишни бажариш шартлари (шароитлари) айнан муддатли шартнома тузилишини тақозо қилганида (касаллиги туфайли вақтинча ишда бўлмаган бошқа ходимнинг ўрнига ишга қабул қилиниш, малака оширишда, меҳнат таътилида бўлиш, болага қараш таътилида бўлиш ва ҳ.к.);

ходим ана шундай шартнома тузилишидан манфаатдор ва унинг ёзма аризаси бор;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

2.10. Тарафлар меҳнат шартномасини тузиш тўғрисида битимга келганида ходимдан кириб-чиқиш рухсатномасини расмийлаштириш учун зарур миқдорда фотосуратлар тақдим этиш сўралади.

2.11. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим билан (шу жумладан ўриндошлар билан ҳам) меҳнат шартномаси ёзма шаклда, бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилиб, икки тарафга сақлаш учун берилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ТТЙМИ ректори имзолари билан тасдиқланади. Ректор имзоси ТТЙМИ муҳри билан тасдиқланади.

Ходим талабига биноан меҳнат шартномаси у сўзлашадиган тилда тузилиб, шартноманинг давлат тилида тузилган нусхаси билан бир хил юридик кучга эга.

2.12. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси уни томонлар имзолаганидан бошлаб кучга киради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат мажбуриятларини бажаришга киришади. Агар унда ишни бошлаш куни кўрсатилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш куни (сменаси) дан кечиктирмай ишга киришиши лозим.

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

2.12.2. Профессор-ўқитувчилар таркиби ишга танлов асосида, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралда 20-сонли “Педагог ходимларни олий таълим муассасаларига танлов асосида қабул қилиш тўғрисида”ги Қарори билан тасдиқланган Низомга (Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 25-август 246-сон қарори билан ўзгартириш ва қўшимчалар киритилган) мувофиқ қабул қилинади.

2.12.3. Олий таълим муассасаларига ўқитувчилик фаолиятига соатбай ҳақ тўлови асосида ишга қабул қилинаётган шахслар ректор буйруғига кўра белгиланган тартибда танловсиз ишга олинадилар.

2.12.4. Ўқишни тугаллаш йилида олий таълим муассасаси магистратурасининг битирувчиси бўш лавозимлар мавжуд бўлган тақдирда тақсимот бўйича 3 йил муддатга танловдан ташқари ўқитувчилик лавозимига тайинланади. Ушбу муддат факат давлат гранти асосида ўқишни тамомлаган магистратура битирувчилари учун қўлланади.

2.13. Ўриндошлик асосида бошқа ташкилотга ишга кираётган шахслар куйидагиларни тақдим этишлари шарт:

паспорт ёки унинг ўрнини босадиган ҳужжат;

меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тасдиқланган шаклдаги маълумотнома.

Ўриндошлик бўйича ишлаш учун асосий иш жойидаги иш берувчи, касаба уюшма кўмитаси (ходимларнинг бошқа ваколатли органи) ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмайди.

Қонун ҳужжатларига биноан бажарилишига фақат маълум иш стажига эга бўлган шахслар кўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда асосий иш жойида тасдиқланган меҳнат дафтарчасининг нусхаси такдим этилади.

Махсус билимларга эга бўлишни талаб қиладиган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда иш берувчи ходимдан диплом ва таълим ёки касбий тайёргарлиги тўғрисидаги бошқа ҳужжат талаб қилиш ҳуқуқига эга.

2.13.1. Ўриндошлик бўйича иш давомлилиги ана шу тоифа ходимлари учун белгиланган иш куни меъёрининг ярмидан ошмаслиги лозим. Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан бўш бўлган кунларда у ўриндошлик бўйича тўлиқ иш куни ишлаши мумкин.

2.14. Ходим томонидан меҳнат шартномасида келишилган ўзининг асосий иши билан биргаликда бошқа касб ва лавозим бўйича кўшимча иш бажарилиши ва ички тартиб-қоидалар билан белгиланган ўзининг асосий ишидан озод бўлмаган ҳолда, вақтинча бўлмаган ходимнинг вазифаларини бажариши бир неча касб ва лавозимда ишлаш деб эътироф этилади.

2.14.1 Бир неча касб ва лавозимда ишлашга, қоидага кўра, ушбу ходим тегишли бўлган ходимлар тоифаси доирасида рухсат берилади. Бюджет ташкилотлари ходимларининг бир неча касб ва лавозимда ишлаши иш берувчилар томонидан Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳамда Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан келишган ҳолда белгиланади.

2.14.2. Ходимнинг кўшимча иш бажарадиган муддати, унинг мазмуни ва ҳажми иш берувчи томонидан ходимнинг ёзма розилиги билан белгиланади.

2.14.3. Бир неча касб ва лавозимда ишлаш, ўзининг асосий иши билан биргаликда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун кўшимча ҳақ тўланади.

2.14.4. Ходимларга бир неча касб ва лавозимда ишлаганлиги, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан биргаликда вақтинча бўлмаган ходимнинг вазифаларини бажарганлиги учун кўшимча ҳақ миқдори, агар ички меҳнат тартибида ўзгача қоида назарда тутилмаган бўлса, томонларнинг келишувига кўра белгиланади.

2.14.5. ТТЙМИ бир неча касб ва лавозимда ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун кўшимча ҳақ тўлаш миқдори бир неча касб ва лавозимда ишланаётган лавозим бўйича маошнинг (тариф ставкасининг) 50 фоизидан ортиқ бўлиши мумкин эмас ва ТТЙМИнинг меҳнатга ҳақ тўлаш фондида назарда тутилган маблағлар доирасида тўланади.

ТТЙМИ да бир неча касбда ва лавозимда ишлаётганлик учун кўшимча ҳақ шундай касб ва лавозимдаги иш асосий иш бўйича меҳнат мажбуриятларига киритилган ҳолларда белгиланмайди.

Касб (лавозим) бўйича бир неча касб ва лавозим асосида бажариладиган ишларни бир неча ходим ўртасида тақсимлашга йўл қўйилади.

2.15. Ишга қабул қилиш ТТЙМИ ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади ва буйруқ ходимга имзо қўйдириш билан маълум қилинади.

2.16. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишни рад этишга ҳаққи йўқ:

Меҳнат Кодекси 6-моддасининг биринчи қисми талабларининг бузилиши;

иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни, ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни мос равишда уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилмаслик;

қонун ҳужжатларида кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.17. Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб уч кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт, бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Асослантилган жавоб бериш ҳақидаги талабларни қондиришни рад этиш ходимнинг ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилишига тўсиқ бўлмайди.

2.18. Ишга қабул қилишда меҳнат шартномасида дастлаб синовдан ўтказиш тўғрисидаги шарт киритилиши мумкин. Синов тўғрисида ана шундай изоҳ мавжуд бўлганида синов ўтказиш шарти ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс этирилади. Бироқ дастлаб синовдан ўтказиш шарти билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида ишга қабул қилиш тўғрисидаги қайд дастлабки синов шартини кўрсатмаган ҳолда белгиланади.

Дастлабки синов муддати кўпи билан уч ойлик қилиб белгиланиши мумкин. Дастлабки синовнинг аниқ давомийлиги меҳнат шартномаси томонлари келишувига биноан белгилаб олинади. Томонлар белгилаб олган муддат мобайнида иш берувчи, шунингдек ходим ҳам бошқа томонни уч кун аввал огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эгалар. Бу ҳолда иш берувчи синов натижаларининг қониқарсизлиги эканлигидан далолат берадиган ишонарли далил-исботларга эга бўлиши керак. Ходим ишни давом эттиришдан бош тортганлиги сабабларини иш берувчига изоҳлаб бериши шарт эмас.

Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Ходим узрлик сабабларга (вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, ҳарбий йиғинларда иштирок этиш, донорлик функцияларини адо этиш, судда суд ижрочиси сифатида иштирок этиш ва б.) кўра ишда бўлмаган даврлари дастлаб синовдан ўтиш вақти ҳисобига қўшилмайди.

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ тадбиқ этилади.

Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

Қуйидагиларга нисбатан синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди:

хомиладор ва уч ёшгача фарзанди бўлган аёлларга;

шунингдек ТТЙМИга жойлардаги давлат органлари томонидан белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларга меҳнат шартномаси олти ойгача бўлган муддатга тузиладиган ходимларга;

ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари ва олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга қираётган битирувчиларига;

дастлаб синовдан ўтказиш ишчи бошқа ишга ўтказилаётганида тайинланмайди.

2.19. Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Кадрлар бўлими ходимлари меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади.

2.20. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа мансабдор шахслар ходимнинг меҳнат вазифаларига кирмайдиган ишларни бажаришини, ноқонуний ишлар содир этишини, шунингдек ходимнинг ҳаёти ва соғлиғини хавф остига қўядиган, унинг ва бошқа шахсларнинг инсоний ғурурини ерга урадиган ҳаракатларни содир этишини талаб қилишга ҳаққи йўқ.

2.21. Иш берувчи ёки ходимнинг талабига кўра меҳнат шароитларини ўзгартирилишига қуйидаги ҳолларда ва тартибда йўл қўйилади:

2.21.1. Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (махсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришларнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт.

2.21.2. Ходим қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ҳолларда (хомиладор аёл ёки 14 ёшгача бўлган фарзанди (ногирон фарзанди бўлса – 16 ёшгача) бўлган аёлнинг тўлиқ бўлмаган иш куни ёки тўлиқ бўлмаган иш ҳафтасини белгилаш, хомиладор аёлларга тиббий хулосага, ногиронларга эса ВТЭК тавсияларига биноан ишлаб бериш меъёрларини камайтириш) меҳнат шароитларининг ўзгартирилишини ёзма равишда талаб қилиши мумкин.

Иш берувчи ходимнинг талабини ариза берилганидан сўнг уч кун ичида кўриб чиқиши шарт. Талабни қондириш рад этилганида иш берувчи ходимга бунинг сабабини маълум қилиши керак.

2.22. Ходим иш берувчининг меҳнат шароитларини ўзгартирганлиги, шунингдек унинг талабига кўра бу шароитларни ўзгартиришдан бош тортганлиги устидан судга шикоят қилиши мумкин.

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

2.25. Ходим исталган вақтда меҳнат шартномасини мазкур Қоидаларнинг 2.26-бандида белгиланган тартибда бекор қилиши ҳуқуқига эга.

2.26. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятидан иш берувчини икки ҳафта олдин кадрлар бўлимига тегишли ариза бериш орқали ёзма равишда огоҳлантириб қўйиши шарт. Бу муддатнинг узайтирилишига ҳатто томонлар келишувига биноан ҳам йўл қўйилмайди.

Бундай аризани бериш имкони бўлмаган тақдирда ТТЙМИда белгиланган тартибда ходим уни ўзи иш юзасидан бевосита бўйсунган мансабдор шахсга (проректор, бўлим бошлиғи, кафедра мудири ва х.к.) узатиш ҳуқуқига эга.

2.27. Ходимнинг топширилган аризаси қайд этиб қўйилиши шарт. Огоҳлантириш муддати ариза берилган кундан кейин келадиган кундан унинг қайд этилиш-этилмаганлигидан қатъи назар бошланади.

2.28. Ходим томонидан берилган ариза, у узатилган кунининг эртасидан кечикмай, ТТЙМИ ректорига (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахсга) топширилади.

Ходим аризаси ишни узрли сабабларга кўра давом эттира олмаслик туфайли келиб чиққан бўлса, у ёзилган кунининг ўзида иш берувчига топширилиб, ректор меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор қилиши шарт.

Узрли сабабларга қуйидагилар киради:

таълим муассасаси таркибига кириш;

ёш бўйича пенсияга чиқиш;

сайланадиган лавозимга сайланиш;

ИМЭК ёки ТМК тиббий хулосасига биноан парваришга муҳтож бўлган ходим ёки унинг яқин қариндошлари соғлиғининг ҳолати;

Мазкур ишни давом эттириш имконини бермайдиган бошқа узрли сабаблар.

Қонунда белгиланган огоҳлантириш муддати ходим ва ТТЙМИ ректори ўртасидаги келишувга биноан қисқартирилиши мумкин бўлиб, бу ходимнинг аризасида меҳнат шартномасининг муайян, аниқ тўхтатилиш санаси ҳамда меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқига эга бўлган шахснинг тегишли имзоси (резолүцияси) сифатида акс эттирилиши лозим.

Мазкур бандда кўрсатилган шахслардан ташқари, бошқа мансабдор шахслар, шу жумладан мазкур ходим меҳнат қиладиган тузилмавий бўлинмалар раҳбарлари огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида қарор қабул қилиш ҳуқуқига эга эмаслар.

2.29. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани ходим исталган вақтда, шу жумладан вақтинча меҳнатга лаёқатсизлиги, меҳнат таътили, хизмат сафарида бўлган пайтида бериш ҳуқуқига эга. Кўрсатилган барча даврлар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришнинг белгиланган муддатига қўшиб ҳисобланади.

2.30. Белгиланган огоҳлантириш муддати давомида томонлар меҳнат шартномаси шартларини одатий тартибда бажаришни давом эттирадидлар.

Ходим аризасини огоҳлантириш муддати даврида қайтиб олиш ҳуқуқини сақлаб қолади.

Мазкур Қоидаларнинг 2.26 ва 2.28-бандларида кўрсатилган муддатлар тугаб, меҳнат шартномаси эса бекор қилинмаса, бу ҳолда меҳнат муносабатлари давом эттирилади.

2.31. Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

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

2.32. Аниқ бўлмаган муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддатли меҳнат шартномасини муддати тугашидан илгари иш

берувчи ташаббусига кўра бекор қилинишига қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

технология, ишлаб чиқариш ва меҳнат ташкил этилишидаги ўзгаришлар, ходимлар сони(штати)нинг камайишига олиб келган иш ҳажмининг қисқариши ёки ишлар характерининг ўзгариши ёки муассасанинг тугатилиши;

ходимнинг етарли малакага эга эмаслиги ёки соғлиғи ҳолати туфайли бажараётган ишига номувофиклиги;

ходимнинг айбли ҳаракатлари.

Ўриндошлар билан меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилишига, айтиб ўтилган ҳоллардан ташқари, шунингдек ўриндош бўлмаган бошқа ходимни ишга қабул қилинишига боғлиқ ҳолда ёки меҳнат шароитларига кўра ўриндошлик бўйича ишларнинг чеклаб қўйилиши оқибатида рухсат этилади.

2.33. Меҳнат шартномасини мазкур Қоидаларнинг 2.32-бандида кўрсатилган асосларга кўра, муассасанинг тугатилиш ва ТТЙМИ ректори билан меҳнат шартномасининг бекор қилишидан ташқари, касаба уюшма кўмитасининг олдиндан олинган рухсатисиз бекор қилишига йўл қўйилмайди.

Иш берувчи касаба уюшма кўмитасининг рухсати олинган кунидан бошлаб бир ойдан, бундан ташқари, айбли ҳаракатлар учун эса, интизом жазоси бериш учун белгиланган муддатлардан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга.

2.34. Қуйидаги ҳолларда иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилинишига йўл қўйилмайди:

ходимнинг ишга вақтинчалик лаёқатсизлиги даврида ёки унинг конунларда ёки меҳнат тўғрисидаги бошқа меъёрий ҳужжатларда кўзда тутилган таътилда бўлган вақтида. Бу қоида муассасанинг тўлиқ тугатилган ҳолатига тегишли эмас;

ҳомиладор ва уч ёшгача фарзанди бўлган аёллар, муассасанинг тўлиқ тугатилган ҳолатларидан ташқари, бунда мажбурий ишга жойлаштириш шарти билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилади.

2.35. Умумий тартибга риоя қилишдан ташқари иш берувчи ходимлар билан меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилганда қуйидаги ҳолда меҳнат бўйича маҳаллий органларнинг розилигини олиши талаб этилади:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар билан;

ваколатли органлар таркибига сайланган ва ишлаб чиқариш ишидан озод қилинмаганлар билан;

сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг икки йил давомида сайланадиган органлар таркибига сайланиб келганлар билан;

2.36. Иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида қуйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо қўйдириш билан) огоҳлантириб қўйиши шарт:

меҳнат шартномасини бекор қилишдан камида икки ой олдин ишчилар сони ёки ишлар характери ўзгаришини келтириб чиқарган технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни уюштиришдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши ёки муассасанинг тугатилиши туфайли ёки ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ давлат пенсиясини олиш ҳуқуқига эга бўлганида унинг нафақа ёшига етганлиги сабабли;

меҳнат шартномасини бекор қилишдан камида икки ҳафта олдин, ходимнинг малакаси етарли эмаслиги ёки соғлиғи ҳолати туфайли бажараётган ишига номувофиқлиги муносабати билан.

Огоҳлантириш муддатига ишга вақтинчалик лаёқатсизлик даврлари, шу билан бирга улар давлат ёки жамоатчилик мажбуриятларини бажариш вақти киритилмайди.

2.37. Агар тиббий хулосага биноан ходимга зиммасидаги ишни бажариш зид эканлиги кўрсатилган бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини огоҳлантиришсиз бекор қилиши ва ходимга унинг икки ҳафталик иш ҳақи миқдоридаги компенсация тўлаши шарт.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан мазкур Қоидаларнинг 2.36-бандида кўзда тутилган огоҳлантириш муддатлари шунингдек улар давомлилигига мутаносиб миқдордаги пул билан компенсацияланиши мумкин.

2.38. Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинган ҳолида иш берувчи камида уч кун аввал ходимни меҳнат муносабатлари тўхтатилишини маълум қилиши ёки бунинг ўрнига мутаносиб ҳажмдаги компенсация тўлаши керак.

2.39. Иш берувчи ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли у билан тузилган меҳнат шартномасини қуйидаги асослар бўйича бекор қилиши мумкин:

ходим томонидан ўз хизмат мажбуриятларининг мунтазам бузиб келиниши;

ходим томонидан ўз хизмат мажбуриятларини бир марта кўпол бузилиши.

2.40. Бир марта содир этилганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин бўлган кўпол қоида бузарликлар қуйидагилар ҳисобланади:

прогул (уч соатдан узоқроқ вақт узлуксиз ёки иш куни давомида узрли сабабларсиз ишга келмаслик);

гувоҳлар томонидан ёки тиббий хулоса билан тасдиқланган ишда ичкилик ичиб, ё наркотик ёки токсик моддалар таъсирида маст ҳолатда пайдо бўлиш;

ТТЙМИ ва жамоа аъзоларининг мол-мулкини ўғирлаш.

2.41. Меҳнат шартномаси шунингдек қуйидаги ҳолларда бекор қилиниши мумкин:

ТТЙМИ ва жамоа аъзоларининг мол-мулкини ўғирлаш;

ўз хизмат бурчига совуққонлиги натижасида ТТЙМИ мол-мулкига зарар етказилишига йўл қўйса (ёнғин, сув босиши, ўғирланиши ва х.к);

ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганида;
аввал шу ишни бажарган ходим ўз ишида тикланганида;
ходим аввалги ишини давом эттиришига йўл қўймайдиган жазога маҳкум этган суд ҳукмининг қонуний кучга кириши, ҳамда ходимнинг суд фармойишига кўра ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасига йўлланиши;

белгиланган ишга қабул қилиш қоидаларининг бузилишлари, агар йўл қўйилган қоидабузарлик бартараф этилиши мумкин бўлмай, ишни давом эттиришга йўл қўймаса;

наркотик ва токсик моддалар таъсирида ишда бўлиши, гувоҳлар томонидан ёки тиббий хулоса билан тасдиқланса;

ходимнинг вафот этиши;

ота-оналар, васийлар (кузатувчилар), меҳнат муҳофазасини назорат қилиш органлари, ўн саккиздан ёш бўлган балоғатга етмаганлар ишлари бўйича комиссиясининг талаблари, агар ишни давом эттириш уларнинг соғлиғига хавф солса, ёки улар учун бошқача зарар етказиш билан боғлиқ бўлса.

2.42. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда Меҳнат кодекси ёки ўзга норматив ҳужжатларининг тегишли банди ва моддасига ишора қилиб меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра мазкур Қоидаларнинг 2.28-бандида кўзда тутилган узрли сабабларга ҳамда қонун ҳужжатлари меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда муайян имтиёз ва устуворликлар тақдим этилишини боғлайдиган бошқа сабабларга кўра бекор қилинганда, ана шу сабаблар кўрсатиб ўтилади.

2.43. Муддатли меҳнат шартномасида у муддатидан аввал тўхтатилганда ҳар икки томоннинг жарима тўлови тўлаш ҳақидаги ўзаро мажбурияти кўзда тутилган бўлса:

иш берувчи ходимга у билан тузилган меҳнат шартномаси мазкур Қоидаларнинг 2.32-бандида кўзда тутилган асосларга кўра тўхтатилганида, меҳнат муносабатлари ходимнинг айбли ҳаракатлари учун тўхтатилган ҳоллардан ташқари, унга жарима тўловини тўлашга мажбур;

агар меҳнат шартномаси муддати тугашидан аввал ходимнинг ташаббусига кўра, шунингдек унинг айбли ҳаракатлари билан боғлиқ асосларга кўра тўхтатилган бўлса, унда иш берувчига жарима тўлаши шарт.

Агар меҳнат шартномасида жарима миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, томонлар уни тўлашдан озод қилинадилар.

2.44. Ўрта махсус, касб-хунар муассасалари, шунингдек олий ўқув юртларининг давлат грантлари бўйича таълим олган, тегишли ўқув муассасасини битирганидан сўнг меҳнат шартномаси тузилган кундан уч йил муддат тугашидан аввал ишга илк маротаба жойлашган битирувчилари билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра тўхтатилганда иш берувчи бундан маҳаллий меҳнат органларини хабардор қилиб қўйиши талаб этилади.

3. МАЪМУРИЯТ, ПРОФЕССОР-ЎҚИТУВЧИЛАР, ИШЧИ-ХИЗМАТЧИЛАР ВА ТАЛАБАЛАРНИНГ ҲУҚУҚ ВА МАЖБУРИЯТЛАРИ

3.1. Ўзбекистон Республикаси Конституциясига мувофиқ ҳар бир фуқаро қонунда белгиланган тартибда меҳнат қилиш, ўзи истаган ишни танлаш, адолатли меҳнат шароитлари ҳуқуқига эга.

3.2. Ўзбекистон Республикаси фуқаросининг мажбурияти Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги ва меҳнат интизомига риоя қилишдан иборат.

3.3. Профессор-ўқитувчилар таркиби ва илмий ходимлар қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- малакасига яраша белгиланган тартибда иш ҳақи олиш ва моддий рағбатлантирилиш;

- ТТЙМИ (факультет) Илмий кенгашига сайлаш ва сайланиш;

- ТТЙМИ фаолиятига оид масалаларни муҳокама қилиш ва ҳал этишда қатнашиш;

- институт кутубхоналари, таълим ва илмий бўлинмалари, шунингдек социал-ижтимоий, даволаш ва бошқа тузилмавий бўлинмалари хизматидан унинг Устави ёки жамоа шартномасига мувофиқ бепул фойдаланиш;

- олий таълим йўналишлари ёки мутахассисликларининг давлат таълим стандартларига мувофиқ ўқув курслари ва фанларининг мазмунини белгилашда иштирок этиш;

- уларнинг индивидуал хусусиятларига нисбатан тўлиқ жавоб берадиган ва таълим-тарбия жараёнининг юксак сифатини таъминлайдиган таълим услублари ва воситаларини танлаб олиш;

- ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунларига, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари олиш;

- ТТЙМИ маъмурияти буйруқ ва фармойишлари устидан қонунда белгиланган тартибда шикоят қилиш;

- ўз касбий фаолиятининг ташкилий ва моддий-техник таъминланишини талаб қилиш.

3.4. Профессор-ўқитувчилар таркиби ва илмий ходимларнинг мажбуриятлари:

- олий таълимнинг давлат стандартлари ва таълим жараёнининг талабларга кўра ўқув курсларининг моҳиятини белгилаш;

- ўз мутахассислиги бўйича ўтказиладиган ўқув ва методик ишларнинг юксак самарадорлигини ва илмий тадқиқотлар ўтказилишини таъминлаш;

- хорижлик ҳамкасбларининг илмий асарларини, ўқув-услубий адабиётларни мунтазам равишда ўрганиб бориш ва улар билан алмашилиш;

- ўз фанлари бўйича дарсликлар ва ўқув қўлланмалари тайёрлаш;

- профессор-ўқитувчилар ўз фаолиятини эгаллаб турган лавозимига қўйилган малака талабларига мувофиқ олиб бориш,

- хорижий тилларни ўрганиш ва роман-герман ёки шарқ тилларидан биронтасини ҳамда компьютер техникасини билиш;

- ТТЙМИ талабаларида юксак маънавият ва маданиятни, Ватанга мухаббат, табиат ва ўз касбига садоқат, ватанпарварлик руҳини шакллантириш, фуқаролик позициясига эга бўлишни ўргатиш; ТТЙМИ мол-мулкани ўғирлаш.

-жиҳозлар, инвентарлар, буюмлар ва бошқа қийматликларни асраб-авайлаш;

Тузатиш ва инвентаризация ўтказишга кўмаклашиш, зарур ҳолда инвентаризацияда иштирок этиш;

-электр, газ, сув ва иссиқлик энергиясидан оқилона фойдаланиш;

- ОЎЮ ишини яхшилашга, ишлаб чиқариш самарадорлиги ва меҳнат унумдорлигини оширишга, илм-фан, техниканинг замонавий ютуқларини, инновациялар, ихтиролар, рационал таклифларни, меҳнатнинг илғор услубларини ишлаб чиқаришга татбиқ этишга, поездлар ҳаракатланиш хавфсизлигини, меҳнат муҳофазаси ва техника хавфсизлиги даражасини оширишга кўмаклашиш;

- таълим-тарбия ва илмий жараёнларнинг юқори самарадорлигини таъминлаш;

- талабаларда танлаган йўналиши (ёки мутахассислиги) бўйича касбий маҳоратларини шакллантириш;

- мазкур Қоидалар талабларига қатъий риоя қилиш, мунтазам тарзда ўз малакасини ошириш билан шуғулланиш;

- талабаларда мустақиллик, ташаббускорлик ва ижодий имкониятларни тараққий эттириш;

- назарий билимлар, амалий тажриба, илмий иш олиб бориш услублари, педагогик маҳоратни такомиллаштириш, профессор-ўқитувчилар учун эса – шу билан бирга илмий-педагог кадрлар тайёрлаш билан шуғулланиш;

- талабалар илмий-тадқиқот ишларига раҳбарлик қилиш;

- ўз вазифаларини сидқидилдан адо этиш, меҳнат интизомига риоя қилиш;

-битирувчиларни ишга жойлашувига кўмаклашиш ва уларни ишга жойлашуви бўйича маълумотларни йиғиб, маркетинг бўлимига ўз вақтида топшириш;

- ТТЙМИ Устави, Ички тартиб қоидаларига, Этика қоидаларига риоя қилиш, яъни: ўқитувчиларнинг ўзаро муносабатларида инсоний қадриятларга беҳурмат муносабатда бўлиш, шахс ғурурини ерга уриш, бошқалар интеллектуал мулкани ўзлаштириш, шу жумладан тухмат қилиш, номини булғаш, ҳақорат қилиш, бошқаларга маънавий, моддий ва жисмоний зарар етказиш қатъиян ман этилади;

-хизмат сирини сақлаш, институтда иш хақи тўлаш ва бошқа иқтисодий маълумотларни бошқа жойларда ошкор этмаслик.

- ТТЙМИ ректори кўрсатмаларини вақтида ва аниқ ижро этиш;

- ижро интизомига қатъий амал қилиш.

3.5. ТошТЙМИ талабаларининг ҳуқуқлари:

- фан, техника ва технология, иқтисодиёт ва маданиятнинг замонавий ривожланиш даражасига мос, йўналишлар ёки мутахассисликларнинг таълим дастурларида кўзда тутилган билимга эга бўлиш;
- кўшимча таълим фанларини ва ўқув режасида таклиф этилган фанларни ўрганиш;
- ТТЙМИ фаолиятининг энг муҳим масалалари муҳокамасида, шу жумладан ваколатли органлар орқали иштирок этиш;
- институт кутубхоналари, таълим ва илмий бўлинмалари, шунингдек социал-ижтимоий, даволаш ва бошқа тузилмавий бўлинмалари хизматидан унинг Уставига мувофиқ бепул фойдаланиш;
- илмий-тадқиқот ишлари, конференциялар, симпозиумларда иштирок этиш;
- ўз ишларини нашр этиш учун тақдим этиш;
- ТТЙМИ маъмурияти қарорлари устидан шикоят қилиш;
- кундузги таълим шаклида ўқийдиган талабаларга Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига биноан муддатли ҳарбий хизматдан ва мобилизация захирасига чақирилишдан кечиктириш тақдим этилади;
- талабаларни таълим жараёнига алоқаси бўлмаган ишларга жалб этиш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорларида кўзда тутилган ҳоллардан ташқари;
- давлат таълим грантлари ва тўлов-контракт асосида кундузги таълим шаклида ўқийдиган талабалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган ўлчамдаги табақалаштирилган стипендиялар билан таъминланадилар. Талабалар тегишли низомлар асосида давлат номдор стипендияларини олиш учун ҳужжат тақдим этишга ҳақлилар;
- ҳарбий хизматни ўташ, соғлиқни тиклаш, ҳомиладорлиги ва туғиш, шунингдек болага қараш бўйича таътиллarda талабаларга белгиланган тартибда академик таътил тақдим этилади;
- узрли сабабларга кўра ўқув режасида белгиланган фанларни ўзлаштира олмаган кейинги талабаларга янги семестр ўқув йили бошланишидан олдин академик қарздорликни топшириш бўйича индивидуал графиклар берилади.
- талабалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда бошқа олий таълим муассасига ўтишга ҳақлидирлар. Бир олий таълим муассасасидан бошқасига ўтишда талаба олий таълимнинг мазкур босқичида илк бор ўқиётганларга тақдим этиладиган барча ҳуқуқлардан фойдаланиш имконини сақлаб қолади. Талабаларнинг аккредитациядан ўтмаган олий таълим муассасаларидан аккредитация қилинганларига ўтказилишига йўл қўйилмайди.
- турар жойга муҳтож бўлган, ўзга шаҳарлардан келган талабалар ётоқхонада ТТЙМИ талабалар турар жойининг Низомига мувофиқ жой билан таъминланадилар. Яшаш жойига муҳтож талабалар мавжуд бўла туриб, ётоқхоналар майдонидан бошқа мақсадларда (ижарага бериш, бошқа келишувлар) фойдаланилишига рухсат этилмайди;

- талабалар ТТЙМИда, шу билан бирга ТТЙМИга бириктирилган худудда ўтказиладиган шанбаликлар, жамоатчилик-фойдали ишларида ўқишдан ташқари вақтларида иштирок этиш ҳуқуқига эгалар.

3.6. ТошТЙМИ талабаларининг мажбуриятлари:

- танлаган тайёргарлик йўналиши (мутахассислиги) бўйича назарий ва амалий билимларни мунтазам ва чуқур эгаллаши;

- олий таълим муассасаси томонидан ўтказиладиган барча жамоатчилик тадбирларида фаол иштирок этиши;

- доим ўз ташқи кўринишини кузатиб бориши, интизомли бўлиши;

- ТТЙМИ раҳбар ходимлари ва профессор-ўқитувчилари билан саломлашиши;

- ўқув машғулотларига мавсумга мос равишда темирйўлчиларнинг касб кийимида ташриф буюриши, сочи калта қилиб ва соқоли олинган ҳолда бўлиши;

- бинонинг ўтиш йўлаклари, ўқиш хоналари, зинапояларда бўлганда шовқин қилмаслик, паст овоз билан сўзлашиш, ҳожатхоналар ва ТТЙМИ худудида чекмаслик, туфламаслик, спиртли ичимликлар истеъмол қилмаслик, купол ва ҳақоратли сўзлар ишлатмаслик, сўкинмаслик, ТТЙМИ мулкани эҳтиёт қилиш, деворлар, столлар ва парталарга чизмаслик, дераза тоқчаларида ўтирмаслик, дераза ва эшикларни очик қолдирмаслик, хоналарни ва коридорларни ифлос қилмаслик, машғулотларда, бино йўлакларида уяли телефонда гаплашмаслик, ТТЙМИ худудида маст ҳолда бўлмаслик, спиртли ичимликлар истеъмол қилмаслик;

- ўқув режасида ва дастурида кўзда тутилган топшириқ ва барча турдаги вазифаларни белгиланган муддатида бажариш;

- узрсиз сабабларга кўра машғулотга келмай қолганида талаба кейинги кундан кечиктирмай факультет деканини бундан хабардор қилиши ва ТТЙМИга келган биринчи куни машғулотларга келмай қолгани сабаблари тўғрисидаги маълумотларни тақдим этиши шарт. Касал бўлиб қолган талаба факультет деканига ТТЙМИга хизмат кўрсатадиган даволаш муассасасининг белгиланган намунадаги маълумотномасини топширади.

- ТТЙМИ раҳбарияти аудиторияга кирганида талабалар ўрнидан туришлари шарт;

- барча ўқув ва ўқув-ишлаб чиқариш хоналарида, шунингдек ТТЙМИ худудидаги ишончли тозалик ва тартиб техник ўз-ўзига хизмат кўрсатиш асосларида, ҳамда ТТЙМИда белгилаб қўйилган тартибга мувофиқ ходимлар ва талабалар томонидан таъминланади;

- ТТЙМИ Устави, ички тартиб қоидаларига ва талабалар турар жойида яшаш қоидалари, Этика қоидаларига риоя қилиш, яъни: ТТЙМИда, шунингдек ундан ташқарида ҳар қандай қоидабузарликлар содир этиш, шу жумладан тухмат қилиш, шаънига тегиш, ҳақорат қилиш, тана жароҳати етказиш, жанжал кўтариш қатъиян тақиқланади.

3.7. Ишчи ва хизматчиларнинг ҳуқуқлари:

- хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларига;

- иш билан боғлиқ равишда соғлиққа етказилган зарар ўрни қопланишига;
- бир хил (тенг) меҳнат учун қонун ҳужжатларида белгиланган даражадан паст бўлмаган бир хил (тенг) ҳақ олишга;
- белгиланган энг узун (давомли) иш куни билан таъминланадиган дам олиш (ҳордик), қатор касблар ва ишлар учун қисқартирилган иш куни, ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари тақдим этилишига;
- касаба уюшмалари, ходимлар манфаатларини таъминлайдиган бошқа ташкилотларга бирлашишга;
- “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ марказий аппаратини бошқаришда меҳнат жамоалари конференциялари, жамоа томонидан вакил қилинган касб-ҳунар органлари орқали иштирок этишга;
- ишни яхшилаш бўйича, шунингдек ижтимоий-маданий ва маиший хизмат кўрсатиш юзасидан таклифлар киритишга;
- қариганда, меҳнатга лаёқатлилигини, боқувчисини йўқотганлиги туфайли ва қонунда белгиланган бошқа ҳолатларда ижтимоий жихатдан таъминланишга;
- ўз меҳнат ҳуқуқларининг, шу жумладан суд орқали ҳам ҳимоя қилинишига;
- жамоа меҳнат мунозараларида ўз манфаатларини ҳимоя қилишга.

3.8. ТТЙМИ ишчи-хизматчиларининг мажбуриятлари:

- ўз вазифаларини сидқидилдан адо этиш, меҳнат интизомига риоя қилиш;
- бўлимда ёки кафедрада моддий жавобгар шахс бўлишдан бўйин товламаслик;
- инвентаризацияда қатнашиш;
- маъмурият кўрсатмаларини ўз вақтида ва аниқ ижро этиш;
- технологик интизомга риоя қилиш, ишда хатоликлар ва камчиликка йўл қўймаслик, белгиланган меҳнат меъёрларини бажариш;
- тегишли Қоидалар ва Йўриқномаларда кўзда тутилган меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, меҳнат гигиенаси ва ёнғинга қарши кўриклаш талабларига риоя қилиш;
- шанбалик ва бошқа тадбирларда фаол иштирок этиш;
- ишларнинг нормал кечишига йўл қўймайдиган ёки халал берадиган сабаб ва шароитларни зудлик билан бартараф этиш чора-тадбирларини кўриш ва юз берган ҳодиса тўғрисида тезда маъмуриятга хабар бериш;
- ТТЙМИ мулкига эҳтиёткорона муносабатда бўлиш;
- яроқсиз, ҳисобдан чиқарилган буюмлар ва муддати ўтган қоғозларни топшириш;
- иш берувчига ходим айбига кўра унинг ҳуқуққа зид ҳаракатлари ёки ҳаракатсизлиги туфайли етказилган ҳақиқий моддий зарар ўрнини қоплаш;
- вақтинчалик ишга қобилиятсизлик берилган ишончнома ижроси ва хизмат сафари тўғрисидаги ҳужжатларни ўз вақтида бухгалтерияга топшириш;

- моддий-техник ва энергетика ресурсларидан тежаб-тергаб фойдаланилишини таъминлаш;

Ишлаган иш кунлари хақидаги табель ва моддий кийматликлар харакати тўғрисидаги ҳисоботларни ўз вақтида бухгалтерияга топшириш;

- ТТЙМИ Устави, ички тартиб қоидаларига, Этика қоидаларига риоя қилиш, яъни: жамоа аъзолари ўртасидаги ўзаро муносабатларда инсон кадриятларига нисбатан ҳурматсиз муносабатда бўлиш, шу жумладан тухмат қилиш, шаънига тегиш, ҳақорат қилиш, жамоа аъзосига маънавий ва моддий зарар етказиши мумкин бўлган маълумотларни тарқатиш, тан жароҳати етказиш, жанжал кўтариш қатъиян тақиқланади;

- ижро интизомига қатъий амал қилиш;

- ТТЙМИ ректорининг фармойишларини вақтида ва аниқ ижро этиш.

3.9. Маъмурият (ректорат, деканатлар, бўлимлар) нинг асосий ҳуқуқ ва мажбуриятлари

- ишчи-хизматчилар, профессор-ўқитувчилар таркиби, илмий ходимлар ва бошқа хизматчиларнинг ишини тўғри ташкил этиш, қонунчиликда ва бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шароитларини яратиш;

- меҳнат, ишлаб чиқариш интизомини ва меҳнатни муҳофаза қилиш шароитларини таъминлаш, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини бузувчиларга интизом таъсир чораларини қўллаш;

- тарбиявий иш шакллари ривожлантириш ва такомиллаштириш;

- халқаро алоқаларни ўрнатиш ва тараққий эттириш;

- ўз молиявий аҳволдан қатъий назар ходимга бажарган иши учун иш ҳақини Ўзбекистон Республикасида амал қиладиган ягона тариф сеткасига мувофиқ қонунчиликда кўзда тутилган устама тўловларни ҳисобга олган ҳолда муддатида тўлаб бориш;

- маъмурият томонидан белгиланган рағбатлантириш мақсадидаги мукофот пули ва устама ҳақларнинг ўз муддатида тўланишини таъминлаб бориш;

- проректорларнинг муайян мажбуриятлари ва масъулиятини белгилаб қўйиш;

- ишчилар ва хизматчилар, шунингдек илмий-педагог ходимларнинг Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган тартибда ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатишни амалга ошириш;

- ТТЙМИ таркибига кирган илмий-тадқиқотчилик, тажриба-экспериментал ва бошқа ташкилот ва бўлинмалар ваколатларини белгилаб, улар тўғрисидаги низомларни тасдиқлаш;

- ходим бўлимда моддий жавобгар шахс бўлишдан бўйин товлаганда, маъмурият у билан меҳнат шартномасини тўхтатишга ҳақли.

- ТТЙМИ ходимлари лавозим маошларига қўшимча ҳақ ва тўловларни белгилаш;

- ТТЙМИнинг барча ходимларига Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига биноан ўз вақтида меҳнат таътили берилишини таъминлаш;

- ходимлар ва таълим олаётганларнинг муурожаатларини вақтида ва холис кўриб чиқиш, бузилган ҳуқуқларнинг тикланишини таъминлаш;

- Жамоа шартномасини тузиш, унинг бажарилишини таъминлаш;

Ректор ажратилган маблағлар ва иш ҳақи фонди, ТТЙМИ ходимлари сони лимити ва лавозим маошлари тариф сеткаси меъёрида қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- Илмий кенгаш тавсияси асосида факультетларни ва кафедраларни ташкил этиш ва фаолиятини тўхтатиш;

- Ўзбекистон Республикаси олий таълим муассасаларининг намунавий штатларига мувофиқ деканлар ва декан ўринбосарлари лавозимларини жорий этиш;

- ТТЙМИ моддий-техник ҳолатини талаб даражасида сақлаш ва уни мустаҳкамлаш ва ТТЙМИ мулкидан оқилона фойдаланиш мақсадида хўжалик шартномалари тузиш;

- қонун ҳужжатларида кўзда тутилган бошқа ваколатларни амалга ошириш.

4. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ ТАЪМИНЛАШ ВА МАСЪУЛИЯТ

4.1. ТТЙМИда меҳнат интизомини бузганлик учун масъулият Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ Интизом тўғрисидаги Низоми, Таълим муассасаси Устави, мазкур Қоидалар, шунингдек технологик интизом, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси кабиларни кўзда тутган бошқа локал (маҳаллий) ҳужжатлар, шунингдек ҳар бир ходим билан тузилган шартнома шартлари билан мувофиқлаштирилади.

4.2. Хизмат мажбуриятларини талаб даражасида бажарганлиги, меҳнатдаги юксак натижаларга эришгани, ТТЙМИдаги давомли ва бекаму-кўст фидокорона меҳнати учун ТТЙМИ ходимларига қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши мумкин:

- ташаккурнома;

- пул мукофоти;

- қимматбаҳо совға;

- “Фахрий темирйўлчи” белгиси билан тақдирлаш учун тавсия этиш.

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

4.3. Рағбатлантиришлар ТТЙМИ Ректори томонидан, одатда, ушбу ходим меҳнат қиладиган тузилмавий бўлинма раҳбари ёки меҳнат жамоасининг расмий илтимосномасига кўра буйруқ билан эълон қилинадилар.

4.4. Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) хайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш.

4.5. Жарима чораси қўлланишига қадар ходимга ўзи йўл қўйган қоидабузарликнинг сабаб ва шарт-шароитларини ёзма равишда тушунтириб бериш имкони берилади. Тушунтириш (изоҳ) беришдан бош тортиш содир этган тартиб бузарлиги учун унга нисбатан жазо чораси қўлланишига ҳалал бера олмайди. Ходимнинг изоҳ беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

4.6. Иш берувчи ҳар бир тартиб бузарлик учун мазкур Қоидаларнинг 4.4-бандида кўрсатилган интизом жазо чораларидан фақат биттасини қўллаш ҳуқуқига эга.

4.7. Интизом жазо чорасининг амал қилиш муддати у қўлланганидан сўнг бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар шу давр мобайнида ходим янги интизом жазо чорасига тортилмаса, у интизом жазо чорасига эга эмас деб ҳисобланади. Бу ҳолда интизом жазо чорасини олиб ташлаш тўғрисидаги буйруқ чиқарилмайди. ТТЙМИ ректори уни ўз ташаббусига кўра, ходим илтимосига биноан, меҳнат жамоасининг ёки бевосита ходим раҳбарининг илтимосига биноан олиб ташлаш ҳуқуқига эга. Ходимдан интизом жазосини муддатидан аввал олиб ташлаш ректор буйруғи билан расмийлаштирилади.

4.8. Интизом жазоси устидан ходим томонидан мазкур Қоидаларнинг 6.1-6.6-бандларида кўзда тутилган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

4.9. Интизом жазоси ва бошқа таъсир чораларининг қўлланиш-қўлланмасидан қатъи назар иш берувчига бевосита ҳақиқий зарар етказилган тақдирда, бундан ташқари, ходим қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

4.10. Меҳнат интизомини бузганлиги учун ходимларга, интизом жазосидан ташқари, локал ҳужжатлар билан бошқа таъсир чоралари (мукофотдан, йиллик мукофот пулидан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ш.к.) ҳам қўлланиши мумкин.

4.11. ТТЙМИ мансабдор шахслари қонунда кўрсатилган ҳолларда қонунчиликни бузган ҳолларида маъмурий ёки жиноий жавобгарликка жалб этиладилар.

Бундай жавобгарлик меҳнат шартномасини очик-ойдин ноқонуний бекор қилганлик ёки суднинг ишга тиклаш ҳақидаги қарорини ижро қилмаслик, шунингдек аёл ҳомиладорлиги ёки болага қараши сабабли уни ишга қабул қилишдан бош тортиш; ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш (ҳужжатларсиз ёки шахсни тасдиқлайдиган ҳужжатлари ўтмайдиган ҳужжатлар билан; маҳаллий меҳнат органлари томонидан йўлланган шахсларни; муқобил хизмат ўтаётганларни, ҳарбий хизматни

ўташи шарт бўлганларни ишга олмаслик ва уларнинг тегишли ҳисобини юритмаслик, суднинг кучга кирган ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки маълум фаолият билан шуғулланиш тақиқланган шахсларни ишга қабул қилиш); ёнғинга қарши ва техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси ёки ходимга зарар етишига олиб келган бошқа меҳнат қоидалари бузилиши учун; ходимнинг мурожаатини кўриб чиқишдан бош тортиш ёки ўз вақтида кўриб чиқмаслик ёки бошқа ҳолатларга кўра асоссиз зиддиятли қарорлар қабул қилиниши учун ва ҳ.к.

4.12. Талаба томонидан мазкур Қоидалар, ТТЙМИ Уставининг бузилганлиги учун унга нисбатан қуйидаги интизом жазо чоралари қўлланиши мумкин: хайфсан, олий таълим муассасидан четлаштириш.

Шунингдек, талаба 38 соатдан ортиқ сабабсиз дарс қолдирса, хайфсан бериш чораси қўлланилади. Узрли сабабларсиз 74 соатдан кўпроқ машғулот қўйиб юбориш талабанинг сафидан четлаштиришга олиб келади.

Интизом жазо чоралари тартиббузарлик ҳақида маълум бўлганидан сўнг бир ойдан ва унинг содир этилганидан сўнг олти ойдан кечиктирмай қўлланадилар, талабанинг касал ёки таътилда бўлган вақти бунга қўшиб ҳисобланмайди.

Контракт тўловини белгиланган муддатида тўламаганлиги учун талаба контракт бўйича мажбуриятини бажармаган сифатида талабалар сафидан чиқарилиши ҳам мумкин.

Талабаларни улар касаллик пайти, таътилда, академик таътилда бўлганида ёки хомиладорлик ва туғиш бўйича таътилда бўлганида талабалар сафидан чиқарилишига йўл қўйилмайди.

5. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

5.1. Ходимнинг ушбу Қоидалар, алмашиш графиклари ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат мажбуриятларини адо этиши учун талаб этилган вақт иш вақти деб ҳисобланади.

5.2. Иш вақтининг нормал давомийлиги бир ҳафтада 40 соатдан ошмаслиги керак;

5.3. ТТЙМИда олти кунлик иш ҳафтаси белгилаб қўйилган. Педагог ходимлар ишининг ўзига хослиги ва ўқув жараёнини ташкил этиш хусусиятларига боғлиқ ҳолда профессор-ўқитувчилар таркиби иш вақтининг табелли ҳисобга олинишидан озод этилган бўлиб, ТТЙМИда қуйидагича иш режими белгиланган:

- профессор-ўқитувчилар таркиби, илмий ходимлар ва ўқув-ёрдамчи ходимлар учун олти соатлик иш куни ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун соат 12.20 дан 13.00 гача танаффус белгиланган. Олти соатлик иш куни давомида ўқитувчилар эгаллаган лавозимлари, ўқув режаси дастури ва илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ барча турдаги ўқув-услубий, илмий-тадқиқот, тарбиявий ва бошқа ишларни юритишлари лозим.

Ишчи ва хизматчилар учун беш кунлик иш ҳафтаси белгиланган: соат 8.00 дан 17.00 гача иш куни, дам олиш ва овқатланиш учун 13.00 дан 14.00 гача вақт ажратилган.

5.4. Қуйидагиларга қисқартирилган иш вақти белгиланади:

-ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга;

- I ва II гуруҳ ногиронлари бўлган ходимларга;

-иши ўзига хос турдаги ходимларга;

-уч ёшгача фарзанди бўлган аёлларга ва бюджет ҳисобидан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларда ишлайдиган аёлларга.

5.5. Кундалик иш вақти қуйидаги ҳолларда бир соатга қисқаради:

байрам (иш куни бўлмаган) кунлари арафасида;

тунги пайтда иш бажаришда (соат 22.00 дан 6.00 гача вақт тунги вақт деб ҳисобланади).

жамоа шартномасида кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ҳам ишга қабул қилишда, ҳам ундан кейин ҳам тўлиқ бўлмаган иш куни ёки тўлиқ бўлмаган иш ҳафтаси белгиланиши мумкин. Ректор қуйидаги ҳолларда тўлиқ бўлмаган иш вақтини белгилаши шарт:

хомиладор аёлнинг илтимосига биноан; ўн тўрт ёшгача, шу жумладан ўз қарамоғида ҳам фарзанди бўлган аёлнинг илтимосига биноан (ногирон фарзанди бўлса, ўн олти ёшгача), ёки тиббиёт хулосасига кўра оиланинг бемор аъзосини парвариш қилаётган шахснинг илтимосига кўра, қонунчиликда, шунингдек жамоа шартномасида белгиланган ҳолларда.

Тўлиқ бўлмаган иш вақти шароитларида ишлаш ходим учун йиллик меҳнат таътили давомлилиги, меҳнат стажини қўшиб ҳисоблаш ва бошқа меҳнат ҳуқуқларига нисбатан чекловлар келтириб чиқармайди ва ишлаб берган вақтига мутаносиб ёки бажарган ишига лойиқ равишда ҳақ тўланади.

5.6. Сменали асосда ишлайдиган бўлинмаларда (участкаларда) иш сменасининг давомлилиги, тушлик танаффус ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунлари белгилаш ТТЙМИ Ректори томонидан тасдиқланиб, касаба уюшма қўмитаси билан келишган ҳолда тузилган сменалилик графигига биноан аниқланади.

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

Сменалилик графигига биноан ҳар бир ходим учун тайинланган иш вақти давомлилиги тегишли давр учун нормал иш вақти давомлилигидан ошмаслиги лозим.

Иш тугаши ва унинг кейинги кунги бошланиши (сменада) орасидаги кундалик дам олиш вақти ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

Корхонада ҳисобий давр учун иш вақти давомлилиги иш соатларининг нормал сонидан ошмаслиги шарти билан иш вақтини жамланма ҳисобга олиш жорий этилиши мумкин.

Бу ҳолда ҳисобий давр бир йилдан узоқ бўлмаслиги, кундалик иш (смена) вақти эса – ўн икки соатдан ошмаслиги керак.

5.7. Айрим тоифали ходимларнинг байрам ва дам олиш (иш куни бўлмаган) кунлари ишга жалб қилинишига фавқулодда ҳолларда Ректорнинг ёзма фармойиши билан рухсат этилади.

5.8. Барча ходимлар, шу жумладан ўриндошларга ҳам, иш жойи ва ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари тақдим этилади.

5.9. Йиллик таътиллarning (асосий ва қўшимча) давомлилиги, улар учун ҳақ тўлаш ва уларни ҳисоблаш, шунингдек меҳнат таътили ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб аниқлаш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

5.10. Ходимнинг аризасига биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши ҳам мумкин бўлиб, унинг давомлилиги томонлар келишувига биноан аниқланади.

5.11. Йиллик асосий меҳнат таътили қуйидаги ҳолларда берилади:

биринчи иш йили учун – олти ой иш вақти ўтганидан сўнг;

иккинчи ва ундан кейинги йиллар учун - иш йилининг исталган вақтида меҳнат таътиллари графигига мувофиқ.

5.12. Меҳнат таътили ҳар йили у тақдим этилаётган иш йили тугашидан аввал тақдим этилиши шарт.

Меҳнат таътили ходимнинг ёзма аризасига биноан қисмларга бўлиниб берилиши мумкин. Таътил қисмларидан бири ўн беш иш кунидан кам бўлмаслиги керак.

Ходим меҳнат таътилидан фақат ўзининг розилиги билан чақириб олинишига йўл қўйилади. Таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми жорий йилда тақдим этилади ёки кейинги йилга кўчирилади.

5.13. Ходимнинг истагига кўра ишлаш даврида йиллик меҳнат таътили учун унинг минимал давомлилигидан ортиқча қисмига (ўн беш иш куни) пулли компенсация тўланиши мумкин.

Ижтимоий таътиллarning барча турлари, шунингдек ноҳуш иш шароитларида, оғир ва номақбул табиий-иқлимий шароитларда ишлагани учун қўшимча таътиллар ўз ҳолича ишлатилиб, уларнинг пул компенсацияси билан алмаштирилишига йўл қўйилмайди.

5.14. Йиллик меҳнат таътиллarning тақдим этилиш навбати йил бошланишидан аввал ТТЙМИ ректори томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган таътиллар графигида белгиланади. Худди шу тартибда график ярми йил ўтганидан сўнг ана шу даврда янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олган ҳолда тўлдирилади.

Ходим унга меҳнат таътили берилиши тўғрисида таътил бошланишидан камида ўн беш кун аввал хабардор қилиниши шарт.

5.15. ТТЙМИ ва кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш йўл маркази ўқитувчилари таркибига йиллик меҳнат таътили биринчи иш йилида талабаларнинг ёзги таътили пайтида, уларнинг мазкур таълим муассасасига ишга кирган вақтидан қатъий назар, ишлаб берган вақтига мутаносиб ҳақ тўлаш билан берилади.

5.16. Меҳнат таътили вақти учун ҳақ таътил бошланадиган кундан олдинги куни тўланиши керак.

Ходим аризасига кўра меҳнат таътили, агар у бундан вақтида хабардор қилинган ёки меҳнат таътили бошланиши олдида унга таътил учун ҳақ тўланмаган ҳолда бошқа муддатга кўчирилиши ҳам мумкин.

5.17. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномасини бекор қилишда (шу жумладан унинг муддати тугаши туфайли ҳам) ходим ихтиёрига кўра кейинчалик меҳнат муносабатларини бекор қилиш билан йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари тақдим этилиши ҳам мумкин.

Бу ҳолда меҳнат таътилининг тугалланган куни меҳнат шартномаси бекор қилинган сана деб ҳисобланади.

Ундан кейин ишдан бўшаш шарти билан олинган меҳнат таътили даврида қонунда белгиланган ёки томонлар келишувига кўра аниқланган меҳнат шартномасининг тугаши тўғрисида огоҳлантириш муддати тугаган бўлса, ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги шартномасини қайтиб олиш ҳуқуқига эга эмас.

5.18. Ходим аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил белгиланиши мумкин бўлиб, унинг давомлилиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра аниқланиб, бироқ умумий ҳолда ўн икки ойлик давр мобайнида уч ойдан ортиб кетиши мумкин эмас.

Ходим ихтиёрига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил куйидаги ҳолатларда мажбурий тарзда тақдим этилади:

1941-1945 йилги уруш иштирокчилари ва имтиёзига кўра уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт тақвимий кунга қадар;

ишлаб турган I ва II гуруҳ ногиронларига – ҳар йили ўн тўрт тақвимий кунга қадар;

иккидан уч ёшгача бўлган фарзандини қараш учун аёлларга (ЎзР МК 232 м.);

ўн икки ёшгача иккита ва ундан кўп фарзандини тарбиялаётган аёлларга – ҳар йили ўн тўрт тақвимий кунгача (ЎзР МК 232 м.).

6. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИНИНГ КЕЛИШМОВЧИЛИКЛАРИНИ ҲАЛ ҚИЛИШ

6.1. Ҳар бир ходим қонун ҳужжатларида, ушбу Қоидаларда, ТТЙМИнинг бошқа локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларининг, шу жумладан суд орқали ҳам ҳимоя қилинишига, шу билан бирга унга малакали юридик ёрдам кўрсатилиш ҳуқуқига эга.

6.2. Ўз ҳуқуқлари бузилган деб ҳисоблаган ходим мустақил ёки касаба уюшма кўмитаси орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилиш ҳуқуқига эга. Ходим мурожаати мазкур Қоидаларнинг 2.5-бандида кўзда тутилган тартибда рўйхатга олиниши (қайд этилиши) шарт.

6.3. Ёзма жавоб муддатда ходимга унинг мурожаати мохиятан кўриб чиқилганидан сўнг 15 кун муддатда йўлланади.

Меҳнат шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги мурожаатга жавоб, бундай ўзгартириш қонун ҳужжатларида кўзда тутилган ҳолларда, ходимга уч кунлик муддатдан кечиктирмай жўнатилиши лозим.

Ушбу ҳолда ходим ва иш берувчи ўртасида келишмовчиликлар келиб чиққанида ёки ходим иш берувчи жавобидан қониқиш ҳосил қилмаганида ўз ихтиёрига кўра меҳнат баҳсини ҳал қилишларини сўраб бевосита судга мурожаат қилиши мумкин.

6.4. Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

ишга тиклаш низолари бўйича - ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича - зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

бошқа меҳнат низолари бўйича - ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу бандида белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

7. ЎҚИШ ЖАРАЁНИ

7.1. ТТЙМИдаги ўқув машғулоти белгиланган тартибда тасдиқланган ўқув режалари ва дастурларига мувофиқ жадвал бўйича ўтказилади.

Ўқиш жараёнини мақсадга қаратилган тарзда ташкил этиш, таълим шакллари, услублари ва воситаларини танлаш йўли билан ТТЙМИ талабаларга олий таълимнинг асосий таълим дастурларини ўзлаштиришлари учун зарур шарт-шароитларни яратиб бериши шарт.

7.2. Дарс жадвали ҳар бир семестрга тузилиб, ҳар семестр бошланишидан камида ўн кун олдин илиб қўйилади.

7.3. Ҳар бир гуруҳда факультет декани томонидан энг яхши ўзлаштирадиган ва интизомли талабалардан гуруҳ сардори тайинланади.

Гуруҳ сардори бевосита факультет деканига бўйсуниб, ўз гуруҳида унинг барча фармойиш ва кўрсатмалари бажарилишини таъминлаб боради.

Гуруҳ сардори вазифаларига қуйидагилар киради:

а) талабалар барча турдаги машғулотларга ташриф буюришини назорат қилиш;

б) факультет деканига, кечикиш сабабларини кўрсатган ҳолда талабаларнинг машғулотларга келмаганлиги ёки кечикканлиги тўғрисидаги кундалик рапортни топшириш;

в) маърузалар ва амалий машғулотларда ўқув интизоми ҳолати, шунингдек ўқув ускуналари ва инвентарининг бутлигини кузатиб бориш;

г) талабалар томонидан дарсликлар ва ўқув қўлланмаларни ўз вақтида олиб, тақсимланишини ўз вақтида ташкиллаштириш;

д) талабаларни машғулотлар жадвалига факультет декани томонидан киритилган ўзгартиришлардан хабардор қилиб бориш;

е) ҳар куни навбат тартибида гуруҳ бўйича навбатчини тайинлаш.

Сардорнинг юқорида кўрсатилган вазифалар меъёридаги кўрсатмалари гуруҳнинг барча талабалари учун мажбурийдир.

7.4. Ўқитувчилар ва талабаларнинг ўқув жараёнидаги ўзаро муносабатлари “устоз-шогирд” миллий анъаналарига асосланиши лозим.

7.5. Ўқитувчи аудиторияга кирганида барча талабалар ўрнидан туриши ва ўқитувчи билан саломлашиши, сўнг қайтиб жойларига ўтириши лозим.

7.6. Талабаларга машғулот пайтида уяли алоқа воситаларидан фойдаланиш тақиқланади.

7.7. Ўқитувчи ўз хатти-ҳаракатлари билан ўқув жараёнига ҳалал берадиган талабани, деканатни юзага келган вазиятдан хабардор қилиб, ҳамда бунга руҳсат олган ҳолда машғулотлардан четлаштириши мумкин.

7.8. Талаба ўқитувчи билан ўқув машғулотларидан ташқари мулоқот қилиши талаб этилган ҳолларда қуйидаги қоидаларга риоя қилиниши шарт:

- ўқитувчи талаба билан қуйидаги ҳолатларда шуғулланиши мумкинлигини билиш:

Машғулотлар, маслаҳатлашувлар, мустақил ишларни топширишда, жадвалга биноан рейтинг назорати амалиётларида, шахсий келишувга биноан тайинланган вақтда;

- ўзига керак ўқитувчининг лавозими, исми-шарифи ва фамилиясини аниқ билиши;

(Ички меҳнат тартиби қоидалар кўзга ташланадиган жойга илиб қўйилади)