O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
MAKTABACHA VA MAKTAB TA’LIMI VAZIRLIGI
KATTAQO‘RG‘ON DAVLAT PEDAGOGIKA INSTITUTI
BUYRUQ

20 avgust 2025 yil. **3 -Ub** **Kattaqo‘rg‘on sh**

Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutida tenglik, kamsitmaslik, munosib mehnat va xavfsiz ta’lim muhitini shakllantirish maqsadida

BUYURAMAN

1. Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutida tenglik, kamsitmaslik, munosib mehnat va xavfsiz ta’lim muhitini shakllantirish bo‘yicha Nizom 1-ilovaga muvofiq tasdiqlansin.
2. Barcha prorektorlar va rektor maslahatchilari hamda aloqador bo‘limlar rahbarlariga:

- Institutda xodim va talabalarni qadr-qimmati, teng huquq va imkoniyatlar, kamsitmaslik, tazyiq va ta’qibga murosasiz munosabat tamoyillarini ta’minlash, ayollarning manfaatlarini himoya qilish, xavfsizligini ta’minlash va ularni qo‘llab-quvvatlash Nizomga asosan ta’minlansin.

3. Yo‘riqnoma ijrosi bo‘yicha nazoratni o‘z zimmamda qoldiraman.

Rektor **SH.R.Urakov**

“TASDIQLAYMAN”

Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika instituti
rektori _____ SH.R. Urakov

2025-yil 20-avgust

Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutida tenglik, kamsitmaslik, munosib mehnat va xavfsiz ta’lim muhitini shakllantirish bo‘yicha NIZOM

Ushbu Nizom Institutda professor-o‘qituvchilar, xodimlar va talabalarning teng huquqliligini ta’minlashga qaratilgan. Nizomda xodim va talabalarni qadr-qimmati, teng huquq va imkoniyatlar, kamsitmaslik, tazyiq va ta’qibga murosasiz munosabat tamoyillarini ta’minlash, ayollarning manfaatlarini himoya qilish, xavfsizligini ta’minlash va ularni qo‘llab-quvvatlashga alohida e’tibor qaratiladi. Nizom mehnat, ta’lim, ilmiy faoliyat, boshqaruv va xizmatlardan foydalanish qoidalarini, shuningdek, murojaatlarni ko‘rib chiqish va ijroni kuzatish tartibini belgilaydi.

I bob. Umumiy qoidalar

1.1. Mazkur Nizom Kattaqo‘rg‘on davlat pedagogika institutida (keyingi o‘rinlarda – Institut deb yuritiladi) xodim va talabalarni qadr-qimmati, teng huquq va imkoniyatlar, kamsitmaslik, tazyiq va ta’qibga murosasiz munosabat tamoyillarini ta’minlash tartibini belgilaydi.

1.2. Nizom xodimlar, professor-o‘qituvchilar, rahbarlar, talabalar, magistrantlar, doktorantlar, stajyor-tadqiqotchilar, amaliyotchilar, ko‘ngillilar, abituriyentlar, tinglovchilar, ochiq ta’lim dasturlari qatnashchilari va tashrif buyuruvchilarga tatbiq etiladi.

1.3. Nizom ishga qabul qilish, mehnat shartlari, ish haqi, lavozimda o‘sish, baholash, malaka oshirish, ilmiy faoliyat, ta’limga qabul, o‘qitish, baholash, stipendiya, turar joy, amaliyot, talabalar hayoti, xizmatlardan foydalanish va institut bilan bog‘liq barcha rasmiy hamda norasmiy munosabatlarni qamrab oladi.

1.4. Nizomning asosiy maqsadi - bevosita va bilvosita kamsitish, ta’qib, tazyiq, zo‘ravonlik, shahvoniy shilqimlik, qasos olish va boshqa nomaqbul xatti-harakatlarning oldini olish, sodir bo‘lgan holatlarga tezkor, xolis va maxfiy munosabat bildirish, jabrlangan hamda xabar bergan shaxslarning huquqlarini himoya qilish hisoblanadi.

1.5. Nizom O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan huquq va kafolatlarni cheklamaydi.

1.6. Institutda tenglik siyosati faqat jinslar tengligi bilan cheklanmaydi. Qonun bilan taqiqlangan barcha kamsitish asoslari, shuningdek, shaxsning qadr-qimmati, xavfsizligi va teng ishtirokiga ta’sir qiluvchi boshqa holatlar hisobga olinadi.

1.7. Qonuniylik, tenglik, inson qadr-qimmati, kamsitishga murosasizlik, jabrlanuvchi xavfsizligi, maxfiylik, xolislik, aybsizlik prezumpsiyasi va adolatli

tartib, qasos olishdan himoya, murojaatlarning qulayligi, hisobdorlik, inklyuzivlik va shaffoflik.

1.8. Institut bilan bog‘liq o‘quv, ish, xizmat safari, amaliyot, yotoqxona, tadbir va raqamli munosabatlar qamrab olinadi. SHaxsning hayoti, fikr bildirish va ilmiy bahs erkinligi hurmat qilinadi.

1.9. Ochiq kurs, kutubxona, seminar va ta’limiy tadbirlardan foydalanish etnik kelib chiqish, din, nogironlik, migratsiya maqomi yoki jins sababli asossiz cheklanmaydi.

II bob. Huquqiy asoslar va tushunchalar

Mazkur Nizom O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, “Ta’lim to‘g‘risidagi qonun”, “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”, “Xotin-qizlarni tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilish to‘g‘risida”, “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”, “Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to‘g‘risida” hamda “SHaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida”gi qonunlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga muvofiq amalga oshiriladi.

2.1. **Kamsitish -** qonun bilan taqiqlangan belgi yoki asossiz mezon sababli shaxsga teng huquq va imkoniyatlarni bermaslik, huquqlarini cheklash yoki unga noqulayroq munosabatda bo‘lish.

2.2. **Bevosita kamsitish** - shaxsga muayyan belgi sababli taqqoslanadigan vaziyatdagi boshqa shaxsga nisbatan noqulay munosabatda bo‘lish.

2.3. **Bilvosita kamsitish** - bir qarashda betaraf qoida, talab yoki amaliyot muayyan guruhdagi shaxslarni asossiz ravishda nomutanosib noqulay holatga solishi.

2.4. **Ta’qib -** shaxsning himoyalangan belgisi, murojaati, e’tiqodi yoki boshqa qonuniy faoliyati bilan bog‘liq ravishda uni qo‘rqitish, kuzatish, bezovta qilish, tahdid qilish, yakkalab qo‘yish yoki unga bosim o‘tkazish orqali tahqirlovchi yoxud xavfli muhit yaratadigan xatti-harakat.

2.5. **Tazyiq va zo‘ravonlik** - qonunchilikda belgilangan jismoniy, ruhiy, jinsiy, iqtisodiy yoki boshqa shakldagi noqonuniy ta’sir va majburlash.

2.6. **SHahvoniy shilqimlik** - shaxs istamagan, jinsiy mazmundagi so‘z, imo-ishora, taklif, xabar, tasvir, tegish, yaqinlashish yoki boshqa xatti-harakatlar orqali uning qadr-qimmati va daxlsizligiga tajovuz qilish.

2.7. **Qasos olish** - kamsitish yoki ta’qib haqida xabar bergan, guvohlik qilgan, tekshiruvda qatnashgan yoki huquqini talab qilgan shaxsga nisbatan salbiy chora ko‘rish, tahdid, bosim ɯtkazish yoki mehnat shartlarini yomonlashtirish.

2.8. **Oqilona moslashtirish -** nogironligi, sog‘lig‘i, diniy yoki boshqa qonuniy ehtiyoji bo‘lgan shaxsning ta’lim yoki mehnat faoliyatida teng ishtirok etishi uchun ortiqcha va nomutanosib yuk keltirmaydigan zaruriy o‘zgartirishlar.

III bob. Tenglik va kamsitmaslik me’yorlari

3.1. Institutga ishga qabul qilish, vakant lavozimlarni e’lon qilish, nomzodlarni saralash, suhbatdan o‘tkazish, mehnat shartlarini belgilash, ish haqi va qo‘shimcha to‘lovlar, lavozimga tayinlash, rag‘batlantirish, malaka oshirish, ilmiy

grantlar, xizmat safarlari, attestatsiya, mehnat faoliyatini baholash va mehnat shartnomasini bekor qilishda faqat lavozim yoki ishning qonuniy, kasbiy talablariga asoslanadi. Din, diniy e'tiqod, jins, gender, yosh, qochoqlik yoki boshpana izlovchi maqomi ishga oid kasbiy mezonlarga aloqador bo‘lmagan hollarda qaror qabul qilishga salbiy ta'sir кщrsatmaydi.

3.2. Ta'lim jarayonida qabul, o‘qitish, dars jadvali, baholash, imtihon, stipendiya, akademik mobillik, ilmiy rahbarlik, amaliyot, talabalar turar joyi, intizomiy choralar va bitiruvda teng imkoniyat ta'minlanadi.

3.3. Kamsitish - jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy yoki oilaviy holati, yashash joyi, dini yoki diniy e'tiqodi, dunyoqarashi, nogironligi, sog‘lig‘i, homiladorligi, onalik yoki ota-onalik holati, kasaba uyushmasiga a'zo bo‘lishi yoki bo‘lmasligi, fuqaroligi, migratsiya yoki qochoqlik yoki boshpana izlovchi maqomi asosida sodir etilishi mumkin emas. Mazkur ro‘yxat Institutning ichki himoya mezonlarini belgilaydi, qonunchilikda bevosita ko‘rsatilgan asoslar va huquqiy oqibatlar amaldagi qonunchilik hujjatlar bilan belgilanadi.

3.3.1. Institut rahbariyati xodim yoki ta'lim jarayoni ishtirokchisini ishga qabul qilish, mehnat shartlari, kasbiy rivojlanish, baholash, lavozimda o‘sish, ilmiy faoliyat yoki ta'lim olishda noqulay munosabatga, tahqirga, ta'qibga yoki zo‘ravonlikka uchrashiga yo‘l qo‘ymaydi. Ushbu qoida institutning xavfsiz va hurmatga asoslangan muhit yaratish bo‘yicha ichki majburiyati hisoblanadi va u O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan huquq va vakolatlarni o‘zgartirmaydi.

3.3.2. **Diniy e'tiqod va vijdon erkinligi.** Institutda xodimning dini e'tiqodi yoki e'tiqodga ega emasligi, diniy marosimlarda qatnashishi yoki qatnashmasligi sababli unga nisbatan bosim, haqorat, majburlash yoxud kasbiy imkoniyatlarni asossiz cheklash taqiqlanadi. Ishga qabul qilish va mehnat faoliyatini baholashda diniy mansublik so‘ralmaydi.

3.3.3. Diniy ehtiyojlar bilan bog‘liq tashkiliy yechimlar xodimning murojaati asosida ish jarayonining uzluksizligi, mehnat xavfsizligi, boshqa xodimlarning huquqlari va qonunchilik talablarini hisobga olgan holda ko‘rib chiqiladi. Bunday yechimlarga, imkoniyat doirasida, ish jadvalini muvofiqlashtirish, tanaffus vaqtini kelishish yoki kiyinishga oid qonuniy ehtiyojlarni ko‘rib chiqish kirishi mumkin. Institutda hech bir xodim diniy amaliyotni bajarishga yoki undan voz kechishga majburlanmaydi.

3.3.4. Institutda ayol yoki erkak, homiladorlik, ota-onalik yoki oilaviy majburiyatlar sababli ishga qabul qilish, ish haqi, vazifalar taqsimoti, malaka oshirish, rahbarlik lavozimlariga nomzodlik va mehnat shartlarini belgilashda asossiz farqlash taqiqlanadi. Bir xil yoki teng qiymatli mehnat uchun haq to‘lashda qonuniy mezonlarga asoslaniladi.

3.3.5. **Yoshga doir kamsitish.** Xodimni ishga qabul qilish yoki qabul qilmaslik, lavozimga ko‘tarmaslik, malaka oshirishdan chetlatish, mehnat shartlarini yomonlashtirish yoki ishdan ketishga undash faqat uning yoshi bilan izohlanishi mumkin emas. Yoshga oid cheklov faqat qonunchilikda belgilangan yoki muayyan ishning obyektiv va zarur kasbiy talabi bilan asoslangan hollarda qo‘llanadi. Tajriba, salohiyat va natijalar yoshga doir taxminlardan ustun mezon sifatida baholanadi.

3.3.6. **Qochoqlik, boshpana izlash yoki majburiy ko‘chish bilan bog‘liq maqom.** Institutda qochoq, boshpana izlovchi, vaqtincha himoyaga muhtoj, fuqaroligi bo‘lmagan yoki majburiy ko‘chishga uchragan shaxsni maqomi, kelib chiqishi yoki shu maqom haqidagi taxminlar sababli haqoratlash, tahqirlash, ta’qib qilish yoki asossiz ravishda kamsitilishiga yo‘l qo‘yilmaydi. Ishga qabul qilishda shaxsning O‘zbekiston hududida mehnat faoliyatini amalga oshirish huquqi va zarur hujjatlari qonunchilikka muvofiq o‘rganiladi, bunday tekshiruv barcha tegishli nomzodlarga bir xil, xolis va maxfiy tartibda amalga oshiriladi.

3.3.7. Qochoqlik yoki boshpana izlashga oid ma’lumotlar maxfiy va ehtiyotkorlik bilan tahlil qilinadi. Xodimdan ish vazifasini bajarish yoki qonuniy rasmiylashtirish uchun zarur bo‘lmagan shaxsiy, siyosiy qarash, diniy e’tiqod yoki xavfsizlikka oid tafsilotlarni oshkor etish talab qilinmaydi. Ma’lumotlar faqat qonuniy asos va zarur hajmda talab etiladi.

3.3.8. Ish joyida kamsitish nafaqat rahbarning bevosita qarori, balki hamkasblarning haqoratli munosabati, guruhdan chetlatish, tahdid, masxara, noxolis topshiriq va vazifalar taqsimoti, ish natijasini asossiz past baholash yoki shikoyat qilgan xodimga bosim o‘tkazish shaklida ham namoyon bo‘lishi mumkin. Bunday holatlar keyingi boblarda belgilangan tartibda yoritib berilgan.

3.3.9. Xodimlar bo‘limi vakant lavozim e’lonlari, lavozim yo‘riqnomalari, suhbat savollari va tanlov mezonlarini ko‘rib chiqib, ishga aloqador bo‘lmagan talablar, stereotiplar va nomzodning dini, jinsi, yoshi, qochoqlik maqomiga doir asossiz savollarni chiqarib tashlaydi. Tanlov natijalari oldindan belgilangan mezonlar va hujjatlashtirilgan baholash tizimi asosida rasmiylashtiriladi.

3.4. Institut jinsiy, irqiy, milliy, diniy yoki boshqa stereotiplarga asoslangan qarorlar, haqoratli iboralar, tahqirlovchi tasvirlar, kamsituvchi reklama va o‘quv materiallaridan foydalanishga yo‘l qo‘ymaydi.

3.5. Baholash oldindan ma’lum, xolis va ish yoki ta’lim natijasiga tegishli mezonlarga asoslanadi. Teng imkoniyat shaxsga zarur qonuniy moslashtirishni rad etib, barcha uchun mutlaqo bir xil sharoit qo‘llashni anglatmaydi. Moslashtirish baholashning asosiy kompetensiyasini bekor qilmaydi.

3.6. Nogironligi bo‘lgan shaxslar uchun jismoniy muhit, axborot, raqamli platformalar, o‘quv materiallari va baholash jarayonida oqilona moslashtirish ko‘rib chiqiladi. Moslashtirish shaxsning roziligi va ehtiyojiga muvofiq belgilanadi.

3.7. Institutda homiladorlik, onalik, otalik yoki oilaviy majburiyatlar sababli xodim yoki talabaga nisbatan salbiy munosabat, asossiz cheklov yoki imkoniyatlardan mahrum etish taqiqlanadi.

3.8. Institut tenglikka erishish uchun qonunchilikka muvofiq ijobiy choralar, maqsadli qo‘llab-quvvatlash, mentorlik va inklyuziv dasturlarni joriy qilishi mumkin.

3.9. Institutga ishga qabul qilishda, tanlov va lavozimga ko‘tarishda ishga aloqador bo‘lmagan oilaviy reja, homiladorlik yoki shaxsiy hayotga oid ortiqcha savollar berilmaydi. Ish haqi va imkoniyatlardagi asossiz tafovutlar yillik tahlil qilinadi va asosli farqlar hujjatlashtiriladi.

3.10. Qabul, grant, stipendiya, talabalar turar joyi va mobillik tanlovlarida qonuniy mezonlar va shikoyat yo‘li e’lon qilinadi. Guruh yoki shaxsga noqonuniy cheklov qo‘ygan ichki qoida qayta ko‘rib chiqiladi.

3.11. Nogironligi bo‘lgan yoki boshqa qonuniy ehtiyojli shaxs moslashtirishni erkin shaklda so‘rashi mumkin. Mas’ul shaxs bilan maslahatlashib, zarur axborotning eng kam hajmini oladi va o‘n ish kuni ichida yakka tartibdagi reja yoki asoslantirilgan javob beradi. Qonundagi qisqaroq muddat va shoshilinch xavfsizlik chorasi ustuvor hisoblanadi.

3.12. Moslashtirishga qulay xona, kirish-chiqish, o‘quv materiali, yordamchi texnologiya, asosli nazorat vaqti, ish jadvali yoki muloqot usuli kiradi. Tanlangan chora, mas’ul, xarajat manbai va qayta ko‘rish sanasi yozma belgilanadi. Rad etishda ko‘rilgan muqobillar va shikoyat yo‘li ko‘rsatiladi.

3.13. Ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlar uchun mentorlik, huquqiy-psixologik maslahat, tengdoshlar yordami va xizmatlarga yo‘naltirish tashkil etiladi. Belgilash mezonlari xolis bo‘ladi, guruhga mansublik haqidagi nozik ma’lumotlar majburiy ommaviy ro‘yxatga aylantirilmaydi.

IV bob. Ta’qib, tazyiq va shahvoniy shilqimlikka nisbatan taqiq

4.1. Institut hududida, yotoqxonada, xizmat safarida, amaliyot joyida, rasmiy tadbirda, masofaviy ta’lim va ish platformalarida, elektron pochta, messenjer va ijtimoiy tarmoqlarda institut bilan bog‘liq munosabat doirasida ta’qib va tazyiqning har qanday shakli taqiqlanadi.

4.2. Xatti-harakatlar, holatga qarab, Nizom buzilishi deb baholanishi mumkin. Masalan: tahdid, haqorat, kamsituvchi laqab, doimiy masxara, shaxsni ataylab chetlatish, qo‘rqitish, ta’qibkor xabarlar, istalmagan jismoniy tegish, jinsiy mazmundagi taklif yoki izoh, intim tasvirlarni tarqatish, shantaj, akademik yoki mehnat vakolatidan shaxsiy manfaat yo‘lida foydalanish.

4.3. Institutda rahbar, o‘qituvchi, ilmiy rahbar yoki boshqa vakolatli shaxsning baho, imtihon, stipendiya, ishga qabul, shartnoma, lavozim yoki ilmiy imkoniyatni jinsiy yoki boshqa shaxsiy talabni bajarish sharti bilan bog‘lashi qat’iyan taqiqlanadi.

4.4. Rozilik erkin, ongli, aniq va qaytarib olinishi mumkin bo‘lishi kerak. Sukut, jumladan qo‘rquv, qaramlik, mastlik yoki vakolatlar nomutanosibligi sharoitidagi sukut rozilik sifatida talqin qilinmaydi.

4.5. Institut rahbariyati va xodimlari o‘z vakolatidan foydalanib shaxsni uchrashuvga, muloqotga, xizmatdan tashqari aloqaga yoki shaxsiy topshiriqqa majburlamasligi shart.

4.6. Ushbu Nizom bo‘yicha taqiqlangan xatti-harakatlar qonunchilikka muvofiq intizomiy, ma’muriy yoki jinoiy javobgarlik masalasini keltirib chiqarishi mumkin. Institut ichki tartibda huquqiy tasnifni vakolatli organlar o‘rniga belgilamaydi.

4.7. Raqamli ta’qib, shaxsiy ma’lumot yoki shaxsiy tasvirni roziliksiz tarqatish, soxta akkaunt orqali bosim, shantaj va shaxs nomidan tahqirlovchi ma’lumot yaratish haqidagi xabarlar ham baholanadi. SHaxsdan noqonuniy dalil yig‘ish yoki xavfli aloqani davom ettirish talab qilinmaydi.

4.8. Og‘ir tazyiq va zo‘ravonlikda jabrlangan shaxs yarashish, yuzlashtirish yoki shikoyatini qaytarib olishga majburlanmaydi. Norasmiy murosa xavfsizlik, ixtiyoriylik va qonuniylikka zid qo‘llanmaydi.

V bob. Murojaat qilish yo‘llari va dastlabki himoya

5.1. Xodim yoki talaba o‘zi jabrlangan, guvoh bo‘lgan yoki boshqa shaxs xavf ostida deb hisoblagan holat haqida xabar berishi mumkin. Murojaat og‘zaki, yozma yoki elektron shaklda beriladi.

5.2. Institut quyidagi murojaat yo‘llarini belgilaydi:

rektor yoki vakolatli prorector,

xodimlar bo‘limi,

yuriskonsult,

xotin-qizlar masalalari bo‘yicha mas’ul,

psixolog xizmati,

fakultet/dekanat,

talabalar murojaatlari bo‘yicha mas’ul shaxs,

maxsus elektron murojaat manzili yoki anonim xabar yo‘li. Amaldagi aloqa ma’lumotlari institut veb-saytida e’lon qilinadi.

5.3. Murojaatni bevosita rahbarga berish xavfsiz yoki maqbul bo‘lmasa, murojaatchi boshqa ko‘rsatilgan yo‘lni tanlashi mumkin. Murojaat xatti-harakati ustidan shikoyat qilingan shaxsga yuborilmaydi.

5.4. Anonim xabar rasmiy murojaat sifatida ko‘rib chiqilishiga oid qonuniy cheklovlar saqlanadi. SHunga qaramay, undagi xavf haqidagi axborot profilaktik baholash va qonuniy tashabbus asosida tekshirish uchun qayd etiladi. Identifikatsiya yoki aloqa yo‘qligi javob berish imkoniyatini cheklashi mumkin.

5.5. Murojaat kelib tushgan sana qayd etiladi. Xavf darhol baholanadi, xavfsiz aloqa mavjud bo‘lsa, qabul qilingani uch ish kunidan kechiktirmay tasdiqlanadi. Mazmunan ko‘rib chiqish muddatlari belgilanadi, ichki tasdiq xabari qonuniy muddatni qayta boshlamaydi.

5.6. Dastlabki baholashda shaxsning xavfsizligi, tazyiqning davom etish ehtimoli, vakolatlar nomutanosibligi, qasos xavfi, voyaga yetmaganlar yoki zaif holatdagi shaxslar ishtiroki baholanadi.

5.7. Zarur hollarda vaqtinchalik choralar ko‘riladi. Ya’ni tomonlar o‘rtasidagi bevosita aloqani cheklash, boshqa o‘qituvchi yoki ilmiy rahbarni vaqtincha biriktirish, dars yoki ish jadvalini jabrlanuvchiga zarar yetkazmaydigan tarzda moslashtirish, xavfsiz joy yoki masofaviy ishtirok imkoniyati, yotoqxona yoki ish joyi bo‘yicha vaqtinchalik o‘zgartirish, psixologik va huquqiy yordamga yo‘naltirish.

5.8. Vaqtinchalik choralar murojaatchini jazolash, uning bahosini pasaytirish, lavozimini yoki daromadini kamaytirish, o‘qishdan chetlatish yoxud boshqa noqulay oqibatga olib kelmasligi lozim. Ayblanayotgan shaxsga nisbatan ham tekshiruv yakuniga qadar aybdor deb oldindan xulosa qilinmaydi.

5.9. Hayot yoki sog‘liqqa bevosita xavf, jinoyat alomatlari yoki qonunchilikda majburiy xabar berish nazarda tutilgan holatlar aniqlansa, vakolatli

organlarga murojaat qilish masalasi qonunchilik asosida hal etiladi. Ichki murojaat davlat organlariga murojaat qilish huquqini cheklamaydi.

5.10. Murojaat yozishga ko‘mak, nogironligi bo‘lgan shaxsga qulay ko‘rinish, zarur til yordami va xavfsiz aloqa ta’minlanadi. Maslahatchiga murojaat qilish shikoyatni o‘z-o‘zidan qo‘zg‘atmaydi, qonunda majburiy xabar berish holatlari tushuntiriladi.

5.11. Bevosita xavfda ichki kelishuv kutilmaydi. Tibbiy va boshqa vakolatli tezkor xizmatlarga yo‘naltirish tashkil etiladi. Himoya orderi va davlat xizmatlariga murojaat qilish bo‘yicha huquqiy axborot beriladi.

VI bob. Tekshiruv va qaror qabul qilish tartibi

6.1. Murojaatni ko‘rib chiqish uchun rektor buyrug‘i asosida xolislardan iborat komissiya yoki vakolatli mas’ul belgilanadi. Komissiya tarkibida yuriskonsult, xodimlar bo‘limi mas’uli, xotin-qizlar masalalari bo‘yicha mas’ul, psixologik xizmat yoki boshqa tegishli mutaxassislar bo‘lishi mumkin.

6.2. Manfaatlar to‘qnashuvi bo‘lgan shaxs jarayondan chetlashtiriladi. Dekan yoki boshqa rahbar haqidagi shikoyat unga bo‘ysunuvchi shaxsning yakka tekshiruviga berilmaydi. Rektor ustidan shikoyat vakolatli yuqori turuvchi tashkilotga qonuniy tartibda yuboriladi. Ichki qo‘llab-quvvatlash va dalillarni saqlash choralari davom etadi.

6.3. Tekshiruv doirasida murojaatchi, guvohlar va tegishli shaxslarning tushuntirishlari olinadi, hujjatlar, elektron yozishmalar, videoyozuvlar va boshqa qonuniy dalillar o‘rganiladi. Dalillarning qonuniy yo‘l bilan olinishi, yaxlitligi va saqlanishi ta’minlanadi.

6.4. Murojaatchi va tekshirilayotgan shaxsga o‘z qarashini bayon qilish, dalil taqdim etish va tegishli tartibda tushuntirish olish imkoniyati beriladi. SHaxsni takroran so‘roq qilish, ayblovchi yoki tahqirlovchi savollar, yuzlashtirishga majburlash va qayta ruhiy jarohat yetkazishdan saqlaniladi.

6.4.1. Tarafga xolislikka e’tiroz, vakil yoki qo‘llab-quvvatlovchi shaxsdan qonuniy doirada foydalanish va qarorga daxldor dalillarga munosabat bildirish imkoniyati beriladi. Bunda boshqa shaxslarning maxfiy ma’lumotlari himoya qilinadi.

6.5. Rasmiy ariza va shikoyatlar qonundagi muddatlarda, odatda o‘n besh kun, qo‘shimcha o‘rganish zarur bo‘lsa bir oygacha ko‘rib chiqiladi. Istisno uzaytirish faqat qonuniy asos, vakolatli qaror va murojaatchiga xabar berish bilan amalga oshiriladi. Mehnat xizmat tekshiruvi va intizomiy ish uchun maxsus me’yorlar qo‘llanadi, ularga avtomatik bir xil muddat belgilanmaydi.

6.6. Yakuniy xulosa dalillar, qo‘llangan ichki qoida va qonunchilikka tayangan holda yozma rasmiylashtiriladi. Xulosa sodir bo‘lgan holat, aniqlangan xavf, tavsiya etilgan chora va profilaktik takliflarni o‘z ichiga oladi.

6.7. Intizomiy chora faqat vakolatli shaxs tomonidan, qonunchilik va institutning ichki tartib qoidalari, mehnat va ta’lim tartiblariga muvofiq, protsessual kafolatlarga rioya etgan holda qo‘llanadi. Talabaga nisbatan intizomiy choralar tegishli ta’lim qoidalari va qonunchilikka muvofiq belgilanadi.

6.8. Murojaat natijasi murojaatchiga maxfiylik talablarini hisobga olgan holda yetkaziladi. Boshqa shaxsga nisbatan qo‘llangan shaxsiy intizomiy ma’lumotlar qonuniy asos bo‘lmasa oshkor etilmaydi.

6.9. Murojaatchi yoki tekshiruvda ishtirok etgan shaxs xulosa yoki ko‘rilgan choralardan norozi bo‘lsa, rektor yoki yuqori turuvchi vakolatli tashkilotga, vakolatli davlat organlariga yoxud sudga qonunchilikda belgilangan tartibda murojaat qilishi mumkin.

6.10. Qarorda aniqlangan dalil, tekshirilgan qoida, dalil bahosi, vakolatli chora, mas’ul, ijro muddati va shikoyat yo‘li bo‘ladi. Tasdiqlanmagan ayblov asosida intizomiy jazo berilmaydi, xavfsizlik choralari intizomiy jazo bilan tenglashtirilmaydi.

6.11. Psixologik xizmat ko‘mak beruvchi mustaqil vazifani bajaradi. SHu ish bo‘yicha maslahat bergan psixologning maxfiy qaydlari avtomatik komissiya materiali hisoblanmaydi; manfaatlar to‘qnashuvi va kasbiy maxfiylik tekshiriladi.

6.12. Murojaatni boshqa tuzilmaga yuborish uning qabul sanasi va qonuniy ijro muddatini yashirishga olib kelmasligi kerak. Qayta-qayta yo‘naltirish, shikoyat qilinayotgan shaxsga ko‘rib chiqish uchun berish yoki majburiy chetlatish taqiqlanadi.

VII bob. Murojaatchi, jabrlanuvchi va guvohlarni qasosdan himoya qilish

7.1. Kamsitish, ta’qib yoki zo‘ravonlik haqida vijdonan xabar bergan, guvohlik qilgan, maslahat so‘ragan yoki tekshiruvda ishtirok etgan shaxsga nisbatan qasos olish taqiqlanadi.

7.2. Qasos sifatida ishdan bo‘shatish bilan tahdid qilish, ish haqi yoki yuklamani asossiz kamaytirish, lavozimda o‘sishga to‘sqinlik qilish, baho yoki davomatga ataylab salbiy ta’sir ko‘rsatish, stipendiya yoki yotoqxona imkoniyatini asossiz cheklash, ilmiy rahbarlikdan mahrum qilish, guruhdan chetlatish, tahdid, haqorat qilish taqiqlanadi.

7.3. Qasos haqida xabar dastlabki murojaatdan alohida yoki unga qo‘shimcha tarzda ko‘rib chiqiladi. Xavf mavjud bo‘lsa, zudlik bilan vaqtinchalik himoya choralari belgilanadi.

7.4. Vijdonan berilgan, biroq tekshiruvda tasdiqlanmagan murojaatning o‘zi yolg‘on xabar hisoblanmaydi. Faqat bila turib, qasddan soxta ma’lumot berganlik holati dalillar bilan aniqlansa, qonunchilik va ichki tartib doirasida alohida baholanadi.

7.5. Institut murojaatchining o‘qishini davom ettirish, ish joyini saqlash, baholash va xizmatlardan foydalanish huquqlariga salbiy ta’sir bo‘lmasligini kuzatadi. Zarur hollarda murojaatdan keyingi 1, 3 va 6 oyda maxfiy kuzatuv amalga oshiriladi.

7.6. Ijrochi himoya choralarini shaxs bilan xavfsiz tarzda tekshiradi. Qasos gumonida baho, yuklama, turar joy, stipendiya va lavozim qarorlari asoslari qayta tekshiriladi. Bu qonuniy asoslangan baholash va boshqaruv qarorlarini bekor qilmaydi.

VIII bob. Maxfiylik va shaxsga doir ma’lumotlarni himoya qilish

8.1. Murojaat, tibbiy holat, jinsiy hayot, oilaviy vaziyat, guvohlar va tekshiruv materiallariga oid ma’lumotlar cheklangan kirish tizimida saqlanadi.

8.2. Ma’lumotlar faqat murojaatni ko‘rib chiqish, xavfsizlikni ta’minlash, qonuniy majburiyatlarni bajarish va tegishli xizmatlarni ko‘rsatish uchun zarur holda qayta ishlanadi.

8.3. Kirish huquqlari lavozim va vazifaga ko‘ra cheklanadi. Ish materiallari shaxsiy messenjer, umumiy papka yoki nazoratsiz bulut xizmatiga joylanmaydi. Elektron himoya, kirish qaydi, qonuniy saqlash va yo‘q qilish hamda zarur lokalizatsiya talablari ta’minlanadi. Maxfiy ma’lumotni qayta ishlash uchun qonuniy asos qayd qilinadi.

8.4. Ochiq hisobotlarda murojaatlar soni va umumlashtirilgan natijalar berilishi mumkin, biroq jabrlanuvchi, guvoh yoki boshqa shaxsni aniqlashga imkon beruvchi ma’lumotlar e’lon qilinmaydi.

8.5. Maxfiylik mutlaq va’da sifatida talqin qilinmaydi. Hayot va sog‘liqqa xavf, voyaga yetmaganlarni himoya qilish yoki qonunchilikda belgilangan majburiy xabar berish holatlarida zarur ma’lumotlar vakolatli organlarga qonuniy tartibda taqdim etilishi mumkin.

8.6. Reyting yoki ochiq hisobot uchun ism, tibbiy hujjat, intim yozishma yoki ishning to‘liq nusxasi talab etilmaydi. Muvofiqlashtiruvchi faqat anonimlashtirilgan natijalarni beradi. SHaxsni bilvosita aniqlash mumkin bo‘lgan kichik guruhlar birlashtiriladi yoki oshkor qilinmaydi.

8.7. Axborot tarqalishi gumonida kirish cheklanadi, dalil saqlanadi va yuriskonsult hamda axborot xavfsizligi mas’uli qonuniy choralarni belgilaydi. SHaxsga xabar berish va vakolatli organ bilan ishlash tegishli huquqiy talab asosida amalga oshiriladi.

IX bob. Profilaktika, ta’lim va institutsional madaniyat

9.1. Institut barcha yangi xodimlar va talabalarni Nizom, murojaat yo‘llari va himoya tizimlari bilan tanishtiradi. Nizom institut veb-saytida e’lon qilinadi.

9.2. Rahbarlar, dekanlar, kafedra mudirlari, tyutorlar, yotoqxona mas’ullari, pedagoglar va talabalar bilan ishlovchi xodimlar uchun tenglik, kamsitmaslik, ta’qibni aniqlash, xavfsiz murojaatni qabul qilish va qasosning oldini olish bo‘yicha muntazam o‘quvlar tashkil etiladi.

9.3. Talabalar uchun huquqiy savodxonlik haftaligi, tyutorlik soatlari, seminarlar va elektron kurslar orqali huquqiy savodxonlik, o‘zaro hurmat, rozilik, raqamli xavfsizlik va guvoh sifatida xavfsiz yordam berish mavzulari yoritiladi.

9.4. O‘quv dasturlari, darsliklar, reklama va rasmiy kommunikatsiya materiallari gender stereotiplari hamda kamsituvchi mazmun nuqtayi nazaridan muntazam ko‘rib chiqiladi.

9.5. Institut talabalar va xodimlar uchun anonim iqlim so‘rovlari o‘tkazib, xavfsizlik, hurmat, kamsitish tajribasi, murojaat kanallariga ishonch va xizmatlardan foydalanish holatini baholaydi.

9.6. Hamkor, amaliyot bazasi va xizmat ko‘rsatuvchi bilan yangi yoki yangilanadigan shartnomada kamsitmaslik, xavfsiz xabar berish, hodisani bildirish

va qonuniy himoya choralari bo‘yicha bandlar nazarda tutiladi. Institut tashqi xodimga mehnat intizomiy jazosi bermaydi; shartnomaviy choralar va vakolatli organga yo‘naltirishni qo‘llaydi.

X bob. Mas’ul tuzilmalar

10.1. Har bir tarkibiy bo‘lm rahbari o‘z bo‘linmasida Nizom talablariga rioya etilishini ta’minlaydi va aniqlangan xavf yoki holat haqida belgilangan mas’ulga xabar beradi.

10.2. Nizom bo‘yicha muvofiqlashtiruvchi institut rektor buyrug‘i bilan belgilanadi. Mas’ul murojaatlar reyestri, treninglar, monitoring va yillik hisobotni muvofiqlashtiradi.

10.3. Mas’ul xizmatlar va aloqa ma’lumotlari reyestrini yuritadi. Psixolog maslahat mazmunini emas, faqat qonuniy umumlashtirilgan xizmat ko‘rsatkichlarini monitoring uchun taqdim etadi. Sifat bo‘limiga shaxsiy ish materiallari zaruratsiz berilmaydi.

10.4. Xodimlar bo‘limi ishga qabul qilish, tanlov, lavozimda o‘sish, ish haqi, malaka oshirish va mehnat munosabatlarini bekor qilish jarayonlarida ushbu Nizom talablariga rioya etilishini tekshiradi, shikoyat kelib tushganda tegishli hujjatlarni saqlaydi va xolis tekshiruvga ko‘maklashadi. Har bir bo‘lim rahbari jamoada kamsituvchi munosabatning oldini olish va xabarlarni bosimsiz qabul qilish uchun javobgar hisoblanadi.

XI bob. Monitoring va hisobdorlik

11.1. Murojaatlar soni, turi, ko‘rib chiqish muddati, yordam va himoya choralari, shikoyat natijasi, treninglar qamrovi va foydalanuvchilar ishonchi har chorakda umumlashtiriladi. Xabarlarning kamligi o‘z-o‘zidan xavfsiz muhit isboti hisoblanmaydi.

11.2. Har yili ishga qabul, haq to‘lash, lavozim, malaka oshirish, qabul, grant, bitiruv va xizmatlardan foydalanishdagi asoslanmagan tafovutlar baholanadi. Natija va tuzatish rejasi rektoratga kiritiladi. Himoyalangan belgilar bo‘yicha ma’lumot faqat qonuniy asos, zarurat va xavfsizlik sharti bilan yig‘iladi.

11.3. Ochiq sahifada hujjatning amaldagi tahriri, tasdiq va ko‘rib chiqish sanalari, xavfsiz yo‘llar, mas’ul lavozimlar va shikoyat yo‘li beriladi. SHaxsiy ishlar ochiq sahifaga yuklanmaydi.

11.4. Ish joyidagi tenglik monitoringi doirasida ishga qabul qilish, ish haqi, lavozimda o‘sish, malaka oshirish, mehnat shartlarini o‘zgartirish va mehnat munosabatlarini bekor qilish jarayonlari bo‘yicha anonimlashtirilgan tahlil yuritiladi. Tahlilda din, jins, yosh, yoki qochoqlik maqomiga oid maxsus toifadagi shaxsiy ma’lumotlar faqat qonuniy asos, aniq zarurat, tegishli himoya choralari va shaxs huquqlariga rioya etilgan holda ko‘rib chiqiladi; bunday ma’lumotlarni yig‘ish reyting uchun majburiy yoki avtomatik talab deb talqin qilinmaydi.

XII bob. Resurslar va amalga oshirish

12.1. Qonundagi majburiy himoya va kafolatlar budjet yetishmasligi sababli kechiktirilmaydi. Qo‘shimcha dasturlar va infratuzilma uchun tasdiqlangan smeta va qonuniy manbalar belgilanadi.

12.2. Rahbariyat Nizom qabul qilingach o‘n ish kuni ichida koordinator va uning o‘rnini bosuvchi mas’ulni belgilaydi. Mavjud devonxona va rasmiy murojaat yo‘llari yangi kanal ishga tushguncha murojaatlarni qabul qilishni davom ettiradi.

XIII bob. Xotin-qiz xodimlar va talabalarni qo‘llab-quvvatlash

13.1. Institut xotin-qizlarning ishga va o‘qishga kirishi, ilmiy faoliyati, malaka oshirishi, rahbarlikka tayyorlanishi va o‘qishni tugatishiga to‘sqinlik qiladigan omillarni har yili aniqlaydi. Xotin-qizlar masalalari bo‘yicha mas’ul, kadrlar bo‘limi va dekanatlar ehtiyojlarga asoslangan yillik reja, mas’ul, mablag‘ manbai va natija mezonlarini belgilaydi. Ayollar ishtiroki faqat tadbirga kelganlar soni bilan baholanmaydi.

13.2. Vakansiya, rahbarlik, ilmiy loyiha, stipendiya, grant, xorijiy safar va malaka oshirish tanlovlarida e’lon qilingan mezonlar qo‘llanadi. Nomzodning turmush qurishi, homiladorlik rejasi yoki farzandlari borligi salbiy mezon hisoblanmaydi. Tanlov komissiyasi manfaatlar to‘qnashuvini oshkor etadi; qaror asoslari va shikoyat yo‘li saqlanadi. Qonuniy maxsus choralar ularning huquqiy asosi va maqsadi bilan e’lon qilinadi.

13.3. Homilador xodimning tibbiy ko‘riklari, xavfsiz mehnat sharoiti, zarur yengilroq ishga o‘tkazilishi, ish vaqti hamda tungi, ish vaqtidan tashqari ish yoki xizmat safariga jalb etilishi Mehnat kodeksining tegishli kafolatlariga muvofiq hal qilinadi. Qonun bo‘yicha talab etiladigan rozilik yoki tibbiy xulosa olinmasdan jalb etish taqiqlanadi. Tibbiy hujjatning faqat zarur qismi maxfiy qayta ishlanadi.

13.4. Homiladorlik va tug‘ish ta’tili tug‘ruqqacha 70 kalendar kun, tug‘ruqdan keyin 56 kalendar kun, tug‘ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug‘ilgan hollarda tug‘ruqdan keyin 70 kalendar kun miqdorida beriladi. Nafaqa amaldagi qonunchilik va ijtimoiy sug‘urta tartibida rasmiylashtiriladi. Qonuniy ta’tilni berish rahbarning norasmiy roziligiga bog‘lab qo‘yilmaydi.

13.5. Bola ikki yoshga to‘lguniga qadar parvarishlash ta’tili va qonuniy nafaqa, bola uch yoshga to‘lguniga qadar ish haqi saqlanmaydigan qo‘shimcha ta’til tegishli tartibda ta’minlanadi. Bolani amalda parvarishlayotgan ota yoki boshqa qonuniy huquqqa ega oila a’zosi ham tegishli ta’til va kafolatlardan foydalanishi mumkin. Institut otalarning bola parvarishidagi ishtirokini qo‘llab-quvvatlaydi; qonun yoki jamoa shartnomasida belgilanmagan alohida haq to‘lanadigan otalik ta’tili mavjud deb ko‘rsatilmaydi.

13.6. Ikki yoshga to‘lmagan bolani ovqatlantirish uchun qonunda belgilangan qo‘shimcha tanaffuslar, ular uchun haq to‘lash, tanaffuslarni birlashtirish yoki ish kuni boshiga yoxud oxiriga ko‘chirishning qonuniy tartibi ta’minlanadi. Qonunda nazarda tutilgan shaxslarga to‘liqsiz ish vaqti va boshqa kafolatlar rad etilmaydi. Jamoa shartnomasida imkoniyatga qarab qo‘shimcha oilaviy yordam nazarda tutiladi.

13.7. Onalik, parvarishlash yoki boshqa qonuniy ta’tildagi xodimning ish joyi va mehnat shartnomasini bekor qilishga oid kafolatlar qonunga muvofiq ta’minlanadi. Ta’tildan qaytishda vazifalar, mehnat sharoiti va qayta moslashish ehtiyoji muhokama qilinadi; yangilangan dastur va uskunalar bo‘yicha o‘qitish

tashkil etiladi. Qonuniy ta’tilning o‘zi lavozimda o‘sishni rad etish yoki intizomiy jazo uchun asos bo‘lmaydi.

13.8. Talabalarning homiladorligi, tug‘ishi va bolani parvarishlashi sababli akademik ta’tilga chiqishi hamda qaytishi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 3-iyundagi 344-son qarori va amaldagi tartib asosida rasmiylashtiriladi. Akademik ta’til o‘qishdan chetlashtirish sifatida talqin qilinmaydi. Ta’til va qaytish shartlari, zarur hujjatlar, o‘quv rejasidagi farqlar va murojaat muddati talaba uchun tushunarli tarzda yozma yetkaziladi.

13.9. Dekanat ona yoki boshqa parvarishlovchi talaba bilan qonuniy va akademik jihatdan mumkin bo‘lgan individual jadval, maslahat, o‘tkazib yuborilgan mashg‘ulotni o‘zlashtirish va baholash rejasini kelishadi. Homiladorlik yoki zo‘ravonlikdan jabrlanganlik talabaning o‘qishdan chetlashtirilishiga mustaqil asos bo‘lmaydi. Malaka talablari saqlanadi, talabani o‘qishni davom ettirishdan voz kechishga majburlash taqiqlanadi.

13.10. Xo‘jalik bo‘limi va mas’ullar davriy ravishda emizish uchun xoli, toza va xavfsiz joy, ichimlik suvi, sanitariya vositalari, qulay hojatxonalar hamda ayollar gigiyenasi ehtiyojlarini baholaydi. Hojatxona emizish xonasi sifatida ko‘rsatilmaydi. Zarur xonalar, jihozlar va xizmatlarni tashkil etish yoki yaxshilash muddatlari smeta bilan tasdiqlanadi; foydalanish qoidalari e’lon qilinadi.

13.11. Talaba va xodimlar bolalarini parvarishlash xizmatiga ehtiyoj alohida o‘rganiladi. Institut o‘z vakolati va qonuniy moliyalashtirish doirasida ichki xizmat yoki tegishli tashkilot bilan hamkorlik variantini, xavfsizlik, litsenziya talablari, qulay vaqt, narx va yordam mezonlarini ko‘rib chiqadi. Xizmat mavjud bo‘lmasa, ochiq axborotda bu holat, muqobil yo‘naltirish va uni yo‘lga qo‘yish rejasi aniq ko‘rsatiladi; faqat reja haqiqiy xizmat deb hisoblanmaydi.

13.12. Yotoqxona va kampusda yoritish, xavfsiz kirish-chiqish, sanitariya, nogironligi bo‘lgan ayollar ehtiyojlari va shoshilinch yordamga bog‘lanish imkoniyati baholanadi. Himoya chorasi ayollarga ta’lim, ilmiy ish yoki tadbirlarda qatnashishni asossiz taqiqlash bilan almashtirilmaydi. Tazyiqdan jabrlangan shaxsga xavfsiz joy va vakolatli xizmatga yo‘naltirish ehtiyoji darhol ko‘rib chiqiladi.

13.13. Mentorlik dasturi talaba ayollar, yosh olimalar va xodimlar uchun o‘qish, kasbiy rivojlanish, rahbarlik va ilmiy faoliyatni qamrab oladi. Yillik rejada talaba xotin-qizlarning kamida 10 foizini mazmunli mentorlik bilan qamrab olish maqsadi belgilanadi. Bajarilgan qamrov haqiqiy noyob qatnashuvchilar asosida alohida hisoblanadi. Mentor tayyorlanadi, uchrashuv va natijalar shaxsiy tafsilotlarsiz qayd etiladi; ishtirok ixtiyoriy bo‘ladi.

13.14. Qizlarning kam vakillangan yo‘nalishlarga o‘qishga kirishi va ayollarning rahbarlikka tayyorlanishini qo‘llab-quvvatlash uchun maktablar bilan tushuntirish ishlari, kasbga yo‘naltirish, rol modellari bilan uchrashuv va malaka dasturlari rejalashtiriladi. Moddiy yordam, davlat imtiyozlari, kontrakt to‘lovi va grantlar bo‘yicha faqat amaldagi mezonlarga mos shaxslar uchun ariza berishga ko‘maklashiladi.

13.15. Qabul, davom ettirish, akademik ta’til, qaytish va bitiruv ko‘rsatkichlari jinslar kesimida, bir xil kohorta va muddat asosida tahlil qilinadi. Asossiz farq aniqlansa, sabab va tuzatish rejasi belgilanadi. Xotin-qizlarning

murojaati, zo‘ravonlik tajribasi yoki sog‘lig‘i haqidagi ma’lumot ochiq hisobotga kiritilmaydi.

XIV bob. Munosib ish haqi va gender bo‘yicha teng haq

14.1. Institut barcha xodimlarga qonunchilikda belgilangan ish haqi kafolatlarini ta’minlaydi. To‘liq ish vaqti normasini bajargan xodimning ish haqi qonuniy eng kam miqdordan past bo‘lmaydi. Ish haqi muddatlari Mehnat kodeksi, tegishli normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi va mehnat shartnomasiga muvofiq belgilanadi; umumiy qoida bo‘yicha har yarim oyda kamida bir marta to‘lanadi. Qonunda ruxsat etilgan istisnolar huquqiy asos bilan qo‘llanadi.

14.2. Yashash uchun yetarli ish haqi deganda odatiy ish vaqtidagi mehnat evaziga xodim va oilasining asosiy munosib turmush ehtiyojlarini qoplashga yetadigan haq tushuniladi. Qonuniy eng kam ish haqi avtomatik ravishda ushbu mezonga teng deb olinmaydi. Buxgalteriya kadrlar bo‘limi va kasaba uyushmasi vakillari bilan kamida yiliga bir marta hududiy yashash xarajatlari, ishonchli metodika, ish vaqti va narxlar sanasiga tayangan baholashni tayyorlaydi. Metodika, manba, brutto yoki netto asos va farazlar aniq ko‘rsatiladi; ortiqcha ishga haq hisobiga yetarlilik sun’iy oshirilmaydi.

14.3. Eng past haq oladigan toifalar baholangan mezon bilan solishtiriladi. Tafovut bo‘lsa, rektorat 90 kun ichida qonuniy tarif, ustama, budjetdan tashqari manba yoki vakolatli organga taklif kabi yechimlar va ularning muddatini tasdiqlaydi. Institut vakolatidan tashqari davlat tarifini o‘zboshimchalik bilan o‘zgartirmaydi. Farq bartaraf etilmagan bo‘lsa, haqiqiy holat va choralar qayd etiladi, barcha xodimga yashash uchun yetarli haq to‘lanayotgani asossiz e’lon qilinmaydi.

14.4. Bir xil mehnatga va teng qiymatli mehnatga jinsidan qat’i nazar teng haq to‘lanadi. Lavozim qiymati malaka, mas’uliyat, ishning murakkabligi, zarur bilim va mehnat sharoiti kabi xolis mezonlar bilan baholanadi. Tarif, ustama, mukofot, qo‘shimcha yuklama va imtiyozlarga oid mezonlar tushunarli bo‘ladi; rahbarning hujjatsiz subyektiv bahosi haq farqini oqlamaydi.

14.5. Xodimlar bo‘limi va buxgalteriya har yili ayol hamda erkaklarning o‘rtacha va median soatlik brutto ish haqi, lavozim va tarif toifasi, to‘liq yoki to‘liqsiz bandlik, mukofot va qo‘shimcha yuklamalarini tahlil qiladi. Taqqoslanadigan davr, haq tarkibi va ish soatlari bir xil olinadi. Tuzatilmagan tafovut sabablar tahlili bilan birga beriladi; statistik tafovutning o‘zi yakuniy huquqiy xulosa hisoblanmaydi.

14.6. Ish haqi tafovuti foizda (erkaklar ko‘rsatkichi − ayollar ko‘rsatkichi) / erkaklar ko‘rsatkichi × 100 formulasi bilan o‘rtacha va median uchun alohida hisoblanadi. Maxraj nol bo‘lsa yoki guruh yetarli bo‘lmasa, hisoblanmaganligi va sababi ko‘rsatiladi. Asoslanmagan farq uchun 90 kunlik tuzatish rejasi belgilanadi, qonuniy qarzdorlik esa belgilangan muddatda va tartibda qoplanadi. Tuzatish boshqa xodimning qonuniy haqini kamaytirish hisobiga qilinmaydi.

14.7. Xodim o‘z hisob-kitobi, ushlab qolish va ustama asoslari yuzasidan tushuntirish hamda qayta ko‘rib chiqishni so‘rashi mumkin. SHikoyat qilganligi uchun mukofotni olib qo‘yish yoki yuklamani jazolash maqsadida kamaytirish

taqiqlanadi. Ochiq hisobotda shaxsiy maosh qaydnomasi emas, qayta aniqlash xavfi baholangan umumiy ko‘rsatkichlar e’lon qilinadi.

XV bob. Mehnat huquqlari va xodimlar vakilligi

15.1. Institut xodimlarning qonuniy kasaba uyushmasini tuzish, unga ixtiyoriy kirish yoki kirmaslik, vakil saylash, manfaatlarini jamoaviy himoya qilish va muzokara olib borish huquqini tan oladi. Bu kafolat ayollar va qonuniy mehnat qilayotgan xalqaro xodimlarga ham tegishli. Kasaba uyushmasiga a’zolik ishga qabul, lavozim, ish haqi yoki shartnomani uzaytirishga salbiy mezon bo‘lmaydi.

15.2. Kasaba uyushmasi va qonuniy vakillar bilan jamoa shartnomasi, mehnat sharoiti, xavfsizlik, haq to‘lash va tenglik choralari yuzasidan qonuniy tartibda maslahatlashuv va jamoaviy muzokara o‘tkaziladi. Vakillarning vazifasini bajarishi uchun qonunda belgilangan axborot va sharoit yaratiladi. Ish beruvchi xodimlar vakilini o‘z nomidan tayinlash orqali mustaqil vakillikni almashtirmaydi.

15.3. Har bir xodimga mehnat shartnomasi, lavozim vazifasi, haq to‘lash va ish vaqti shartlari, dam olish, mehnat muhofazasi, ijtimoiy sug‘urta va nizoni ko‘rib chiqish tartibi tushuntiriladi. Qonuniy ta’til, mehnatga layoqatsizlik yoki vakillik faoliyati uchun jazolash taqiqlanadi. Xodim o‘z shartnomasi va unga taalluqli buyruqlar bilan belgilangan tartibda tanishadi.

15.4. Doimiy vazifa uchun qonunda belgilangan hollardan tashqari sun’iy qisqa muddatli shartnomalar ketma-ket tuzilmaydi. Muddatli shartnomaning asosi, muddati va uzaytirilishi yuriskonsult hamda kadrlar bo‘limi tomonidan tekshiriladi. Mehnat munosabatini fuqarolik-huquqiy shartnoma bilan yashirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

15.5. Xodim mehnat nizosi bo‘yicha kasaba uyushmasi yoki tanlagan qonuniy vakili yordamidan foydalanishi, tegishli mehnat nizolari organi, mehnat inspeksiyasi yoki sudga bevosita murojaat qilishi mumkin. Ichki tekshiruv tashqi murojaat muddatini avtomatik to‘xtatmaydi. Ichki tartibdan oldin o‘tish sud yoki davlat organiga murojaatning majburiy sharti qilib belgilanmaydi.

15.6. Mehnat huquqlari qonuniylik, adolatli sharoit, xavfsizlik, ixtiyoriy mehnat, teng haq, dam olish va birlashish erkinligi asosida e’tirof etiladi. Institut tegishli xalqaro mehnat standartlaridan qonunchilikka muvofiq foydalanadi, ratifikatsiya qilinmagan hujjatni avtomatik milliy majburiyat deb ko‘rsatmaydi.

XVI bob. Majburiy mehnat va zamonaviy qullikka qarshi choralar

16.1. Institut o‘z faoliyati, amaliyot bazalari, xaridlar va xizmat ko‘rsatish zanjirida majburiy mehnat, qarz orqali qaramlik, odam savdosi va noqonuniy bolalar mehnatiga yo‘l qo‘ymaydi. Zamonaviy qullik ushbu Nizomda shaxsni erkinligidan mahrum etib ekspluatatsiya qilish shakllarini qamrab oluvchi ichki tushunchadir, qilmishning yuridik tasnifi qonunchilik asosida vakolatli organ tomonidan belgilanadi.

16.2. Ish yoki amaliyotga olish uchun xodim yoxud talabadan noqonuniy yollash haqi, garov yoki qarz majburiyati olinmaydi, shaxsiy hujjatlari ushlab turilmaydi. Qonuniy hujjat nusxalarini rasmiylashtirish asl pasportni olib qo‘yishga

asos bo‘lmaydi. Ishdan qonuniy ketish yoki qonuniy murojaat uchun tahdid, ish haqini noqonuniy ushlab qolish va erkin harakatni cheklash taqiqlanadi.

16.3. Xodim va talabalar o‘qish, baho, stipendiya, yotoqxona yoki ish joyini yo‘qotish tahdidi bilan obodonlashtirish, qishloq xo‘jaligi, yig‘im-terim, qurilish yoki boshqa ishga, shuningdek pul yig‘ishga majburlanmaydi. Ko‘ngilli faoliyat haqiqiy ixtiyoriylik, xavfsizlik va istalgan paytda bosimsiz voz kechish imkoniga asoslanadi. Qonunda belgilangan majburiy mehnat hisoblanmaydigan istisnolar o‘zboshimchalik bilan kengaytirilmaydi.

16.4. Voyaga yetmagan shaxslar bilan mehnat munosabati faqat qonuniy yosh, rozilik, tibbiy ko‘rik, qisqartirilgan ish vaqti va taqiqlangan ishlar bo‘yicha talablar bajarilganda yo‘lga qo‘yiladi. Yoshni tekshirish ma’lumoti minimal hajmda saqlanadi. Ta’lim amaliyoti bolalar mehnatiga oid kafolatlarni chetlab o‘tish vositasi bo‘lmaydi.

16.5. Xarid va shartnoma mas’ullari ishchi kuchi vositachisi, tozalash, qo‘riqlash, ovqatlanish, qurilish va boshqa xavfi yuqori xizmatlarni risk asosida tekshiradi. Tekshiruvda yollash tartibi, haq to‘lash, ish vaqti, hujjatlar, subpudratchilar va maxfiy shikoyat imkoniyati baholanadi. Yetkazib beruvchining umumiy va’dasi tekshiruv va ijroning o‘rnini bosmaydi.

16.6. Xavfli holatda avvalo shaxs xavfsizligi, tibbiy yoki psixologik yordam va qonuniy yo‘naltirish ta’minlanadi. Ehtimoliy jinoyat vakolatli organlarga qonuniy tartibda bildiriladi; Institut jinoyat tergovini o‘zi o‘tkazmaydi. Qonuniy ish haqi va zarar qoplanishi choralarini ko‘rish, xavfni to‘xtatish hamda shartnomaviy tuzatish birga rejalashtiriladi; shartnomani bekor qilish jabrlangan xodimni himoyasiz qoldirish vositasi bo‘lmaydi.

XVII bob. Autsorsing va hamkor tashkilotlar xodimlari

17.1. Institut hududida yoki uning asosiy xizmatlarida ishlayotgan autsorsing xodimi o‘z ish beruvchisidan qat’i nazar kamsitish, tazyiq, majburiy mehnat va xavfli sharoitdan himoya qilinadi. Institut shtatida emasligi xabarni rad etish uchun asos bo‘lmaydi.

17.2. Yangi va yangilanayotgan shartnomalarga qonuniy ish haqi va o‘z vaqtida to‘lov, dam olish, ish vaqti, mehnat muhofazasi, birlashish erkinligi, gender bo‘yicha teng haq, shaxsiy ma’lumotni himoya qilish hamda qasosni taqiqlash shartlari kiritiladi. Subpudratchiga shu talablarni yetkazish, hodisa haqida xavfsiz xabar berish va kamchilikni bartaraf etish muddati belgilanadi. Xarid talablari davlat xaridlari qonunchiligiga muvofiq qo‘llanadi.

17.3. Teng huquqli himoya xizmat turi va ish beruvchiga tegishli qonuniy kafolatlar doirasida baholanadi, u autsorsing xodimiga avtomatik Institutning davlat tarifi, shtat maqomi yoki barcha ichki imtiyozlarini berishni anglatmaydi. Xavfsiz muhit, qonuniy haq, kamsitmaslik va murojaat kafolatlari to‘liq tatbiq etiladi. Har bir ish beruvchining vazifasi shartnomada aniq ajratiladi.

17.4. SHartnoma mas’uli kamida yiliga bir marta va asosli xabar kelib tushganda qo‘shimcha tekshiruv o‘tkazadi. Xodimlar bilan bosimsiz suhbat, zarur umumlashtirilgan ish haqi va ish vaqtiga oid dalillar olinadi; butun shaxsiy ishlar bazasi ortiqcha talab qilinmaydi. Natija, tuzatish muddati va qayta tekshiruv qayd

etiladi. Intizomiy jazo tegishli ish beruvchi vakolati doirasida, davlat nazorati esa vakolatli organlar tomonidan qo‘llanadi.

XVIII bob. Kam vakillangan guruhlar va qulay muhit

18.1. Institut kam vakillangan guruhlarni ishonchli mahalliy ma’lumotlar, qonuniy mezonlar va manfaatdor shaxslar bilan maslahatlashuv asosida aniqlaydi. Bunga ehtiyojga qarab nogironligi bo‘lgan shaxslar, kam daromadli oilalar, olis hududlar, yetim yoki ota-ona qaramog‘idan mahrum bo‘lganlar, oilasida birinchi bo‘lib oliy ta’lim olayotganlar va boshqa to‘siqqa uchrayotgan shaxslar kirishi mumkin.

18.2. Qabul va ishga jalb etish bo‘yicha reja maktab va jamoalarda axborot berish, qulay shakldagi e’lonlar, ariza topshirishga ko‘mak, ochiq uchrashuv va qonuniy maqsadli yordamni qamrab oladi. Kvota yoki imtiyoz faqat qonuniy asos va vakolat bo‘lganda qo‘llanadi, umumiy akademik yoki kasbiy talab o‘zboshimchalik bilan almashtirilmaydi. Ariza, qabul va ishga olishdagi to‘siqlar alohida o‘rganiladi.

18.3. Talaba va xodimlarga mentorlik, tengdoshlar yordami, ixtiyoriy psixologik maslahat, huquqiy axborot va zarur xizmatga yo‘naltirish taklif etiladi. Murabbiy yoki psixolog yordamidan foydalanish qabul, baho yoki ishga oid salbiy qarorga asos bo‘lmaydi.

18.4. Tenglik bo‘yicha koordinator nogironlik bilan bog‘liq individual moslashtirishni tegishli bo‘linmalar bilan muvofiqlashtiradi. Xona, pandus, yo‘lak, sanitariya, belgilash, evakuatsiya, ta’lim materiali va raqamli xizmatning qulayligi foydalanuvchilar ishtirokida baholanadi. Raqamli fayllar o‘qiladigan matn, sarlavha, tasvir izohi va zarur muqobil format bilan taqdim etiladi; faqat skanerlangan rasmga tayanilmaydi.

18.5. Har yilgi to‘siqlar tekshiruvi asosida ustuvor ishlar, individual moslashtirish zaxirasi, mas’ul va moliyalashtirish belgilanadi. Qurilish yoki xaridda qulaylik talablari boshlang‘ich texnik topshiriqqa kiritiladi. Uzoq muddatli infratuzilma ishi tugaguncha xavfsiz muqobil xona, masofaviy ulanish yoki boshqa qonuniy yechim ko‘rib chiqiladi; xavfsiz bo‘lmagan ko‘tarib olib yurish doimiy yechim deb olinmaydi.

18.6. Diniy e’tiqod yoki e’tiqodsizlik sababli kamsitish va diniy majburlash taqiqlanadi. Qonuniy ehtiyojlar ta’limning dunyoviyligi, xavfsizlik va ish yoki o‘qishning obyektiv talablari bilan muvofiq ravishda ko‘rib chiqiladi. Institut qonunda alohida belgilangan huquqiy maqom mavjudligini asossiz tasdiqlamaydi.

XIX bob. Amaliyot, barqaror bandlik va hisobot ma’lumotlari

19.1. Talabaning amaliyoti o‘quv natijalari, qonuniy shartnoma, xavfsiz ish joyi, mas’ul rahbar va adolatli baholash bilan tashkil etiladi. Faoliyat boshlanishidan oldin vazifa, muddat, ish vaqti, haq yoki kompensatsiya sharti, sug‘urta va xavfsizlik mas’uliyati, murojaat yo‘li tushuntiriladi. Ish beruvchi bilan haqiqiy mehnat munosabati yuzaga kelganda qonuniy rasmiylashtirish va haq to‘lash talablari bajariladi.

19.2. Homilador, nogironligi bo‘lgan yoki oilaviy majburiyatli talaba uchun o‘quv natijalariga mos xavfsiz muqobil amaliyot joyi yoki jadval ko‘rib chiqiladi. Amaliyot bazasidagi tazyiq yoki xavf haqida xabar bergan talaba baho bilan jazolanmaydi. Jiddiy xavfda ishtirok to‘xtatilib, xavfsiz joy va akademik davomiylik masalasi hal qilinadi.

19.3. Buxgalteriya, kadrlar bo‘limi va reja-moliya bo‘limlari ma’lumotlar lug‘ati bo‘yicha bir xodimga to‘g‘ri keladigan xarajat, amaliyotdagi talabalar va barqaror shartnomali xodimlar ko‘rsatkichlarini tayyorlaydi. Ushbu Nizomning mavjudligi raqamli natija yoki yuqori ulush mavjudligini isbotlamaydi. Har bir raqam manba, davr, formula va ikki bosqichli tekshiruv bilan tasdiqlanadi.

19.4. Yillik tahlilda ayollar, nogironligi bo‘lgan shaxslar va boshqa guruhlarning murojaatlari hamda imkoniyat va xizmatlardan foydalanishi tahlil qilinadi. Har bir ma’lumot to‘plami uchun huquqiy asos, maqsad, kirish vakolati, saqlash muddati va yo‘q qilish tartibi belgilanadi.

19.5. Ochiq hisobotda qayta aniqlash xavfi mavjud kichik guruhlar birlashtirib ko‘rsatiladi yoki hisobotga kiritilmaydi. Institutning ichki ehtiyot chorasi sifatida besh nafardan kam shaxsga oid jadval kataklari, shuningdek boshqa raqamlardan hisoblab topish mumkin bo‘lgan tafsilotlar oshkor etilmaydi.

19.6. Ma’lumot tayyorlovchi va tekshiruvchi alohida belgilanadi. Manba, hisoblash fayli, tasdiq sanasi va ochiq havola dalillar reyestrida saqlanadi. Noto‘g‘ri ma’lumot aniqlansa, tuzatish tarixi bilan qayta tasdiqlanadi. Moliyaviy va shaxsiy ma’lumot faqat qonuniy ruxsat etilgan hajmda taqdim etiladi.

XX bob. Amal qilish, kuchga kirish va ijro nazorati

20.1. Nizom imzolangan kundan boshlab kuchga kiradi. Mehnatga taalluqli qoidalar jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi va xodimlar vakillari bilan qonuniy kelishish tartibiga muvofiqlashtiriladi. SHaxslar o‘zlariga tegishli qoidalar bilan qulay shaklda tanishtiriladi.

20.2. Institut rahbariyati har chorakda ijroni, har yili natijalar va resurslarni ko‘rib chiqadi. Nizom kamida yiliga bir marta hamda qonunchilik yoki ehtiyojlar o‘zgarganda yangilanadi. E’lon qilishdan oldin yuriskonsult amaldagi normalar bilan yakuniy muvofiqlikni, mas’ullar esa aloqa ma’lumotlarining dolzarbligini va resurslar mavjudligini tekshiradi.

20.3. Ushbu Nizom qonundagi huquqni kamaytirmaydi, tashqi murojaatni cheklamaydi va yangi ma’muriy yoki jinoiy jazo yaratmaydi.