



«ТАСДИҚЛАЙМАН»
«MY-INSURANCE» АЖ СТ
Бош директори

М.Б.Кучаров

«07» 03 2024 й.

**«MY-INSURANCE»
АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИ
СУҒУРТА ТАШКИЛОТИ
ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ**

Тошкент 2024 йи

ИЧКИ МЕҲНАТ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ

1. Умумий қоидалар.

1.1. “MY INSURANCE” АЖ СТ (кейинги ўринда – **ташкилот**) Ички меҳнат тартиб қоидалари (кейинги ўринда – **қоидалар**) амалдаги қонун ҳужжатларида ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, жумладан локал ҳужжатларда кўзда тутилган – меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, меҳнат муносабатлари субъектлари ўртасидаги келишмовчиликларни ва ходимларнинг меҳнат фаолияти давомида пайдо бўладиган бошқа масалаларни ҳал этилишини тартибга солувчи қоидаларни қўллашни белгиловчи асосий меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Қоидалар иш берувчига ва ташкилотнинг меҳнат шартномаси асосида ишловчи барча ходимларига тадбиқ этилади, қоидаларнинг меҳнат шартномаси тузишни тартибга солувчи қисми ишга кирувчи шахсларга нисбатан ҳам қўлланилади.

1.3. Мазкур ички меҳнат тартиби қоидалари Жамоа шартномасининг ажралмас қисми ҳисобланади. Қоидаларга ўзгартириш ва қўшимчалар уларни қабул қилишда белгиланган тартибда киритилади.

1.4. Қоидаларга риоя этиш ходимлар ва иш берувчи учун мажбурий ҳисобланади, уларни бажармаслик қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортишга асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

1.5. Иш берувчи қуйидагиларга мажбурдир:

- ходимлар меҳнاتини ташкил қилиш;
- қонун ҳужжатларида ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиш;
- меҳнат интизомини ва меҳнатни муҳофаза қилиш шароитларини таъминлаш;
- ўзининг молиявий аҳволидан келиб чиқиб, жамоа шартномасида назарда тутилган муддатларда бериладиган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига биноан, ходимга у бажарган иши учун ҳақ тўлаш;

- қонун ҳужжатларига, жамоа, меҳнат шартномаларига мувофиқ ходимларнинг дам олиш ҳуқуқи амалга оширилишини таъминлаш, ходимларнинг мурожаатларини ҳолисона, ҳар томонлама ва ўз вақтида қўриб чиқиш, бузилган ҳуқуқлар тикланишини таъминлаш, меҳнат вазифаларини бажариш муносабати билан ёки меҳнат қилишдан ғайриқонуний равишда маҳрум этилиши натижасида ходимга етказилган зарарни тўлаш.

1.6. Ходим қуйидагиларга мажбурдир:

- ўз лавозим вазифаларини виждонан бажариш;
- меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонуний буйруқларини ўз вақтида ва аниқ ижро этиш;
- меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига, техник ҳавфсизлигига, санитария-гигиенасига риоя қилиш;
- иш берувчининг мулкига эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш;
- ташкилот ички сирларини ошкор этмаслик.

2. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш киритиш ва бекор қилиш тартиби.

2.1. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим билан меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади, меҳнат шартномаси нусхаларини сақлаш учун тарафларнинг ҳар бирига берилади.

Меҳнат шартномасига ходим ва ташкилот раҳбари имзо чекади. Раҳбарнинг имзоси ташкилот муҳри билан тасдиқланади.

2.2. Меҳнат шартномасининг мазмунига тўлиқ мувофиқ ҳолда ишлаб чиқилган ва раҳбар имзолаган ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ ходимга имзо чектириб маълум қилинади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради. Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмоғи лозим.

Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномасини имзолаган кейинги кундан кечикмай ишга тушмоғи лозим.

2.3. Ишга қабул қилишда тааллуқли ҳолларда меҳнат шартномасида дастлабки синов муддати қайд этилади.

Синов муддати тўғрисидаги шарт ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида ишга қабул қилиш тўғрисидаги ёзув дастлабки синов шартсиз кўрсатилади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошмаслиги керак. Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой доирасида) меҳнат шартномасида тарафларнинг келишуви билан белгиланади. Тарафлар белгиллаган синов муддати тамом бўлганга қадар иш берувчи (синов натижалари қониқарсиз бўлганда), шунингдек ходим (меҳнат муносабатларини давом эттиришни хоҳламаганда) иккинчи тарафни бу ҳақда уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Иш берувчи синов натижаси қониқарсиз эканлиги ҳақида ишончли далилларга эга бўлиши керак.

Ходим меҳнатга қобилиятсиз даври ва узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар синов муддатига киритилмайди.

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва ташкилотда ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади.

Дастлабки синов даври меҳнат стажига, шу жумладан таътил олиш ҳуқуқини берувчи стажга киритилади.

Ходимни бошқа ишга ўтказишда синов муддати белгилашга йўл қўйилмайди.

2.4. Иш берувчининг ёки ходимнинг талаби билан меҳнат шартлари қуйидаги ҳолларда ва тартибда ўзгартирилишига йўл қўйилади.

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқарганлиги, бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши мумкинлиги тўғрисида олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

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. Ушбу ҳолларда қуйидаги шартлар мавжуд бўлган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилинишига йўл қўйилади:

- агар ходим меҳнатнинг янги шартларига кўра ишлашга рози булмаса;
- агар меҳнатнинг илгариги шартларини ташкилотда сақлаб қолиш имкони бўлмаса.

2.5. Ходим меҳнат шартлари иш берувчи томонидан ўзгартирилиши, шунингдек ходимнинг талаби билан иш берувчи меҳнат шартларини ўзгартиришни рад этганлиги устидан белгиланган тартибда шикоят қилишга ҳақлидир.

2.6. Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларининг ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

2.7. Ходимни бошқа доимий ишга ўтказишга (меҳнат вазифаларини ўзгартиришга), унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишга топширишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкин.

2.8. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт. Бошқа ишда вақтинча ишлаш муддати 3 ойдан ошмаслиги керак.

2.9. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

2.10. Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади.

- Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиб, тилхат олинади.

2.11. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилади.

- Меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига биноан, ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси, ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун эса уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

2.12. Иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

2.13. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида тегишли ариза бериш йули билан иш берувчини икки ҳафта олдин ёзма равишда огоҳлантирилиши шарт. Ҳатто тарафларнинг келишувига кўра ҳам ушбу муддат узайтирилишига йўл қўйилмайди.

2.14. Ходимнинг аризаси берилган куннинг эртасидан кечиктирилмай ташкилот бош директорига топширилади.

2.15. Огоҳлантиришнинг қонунда белгиланган муддати ходим билан ташкилот бош директори ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу ходимнинг аризасида кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санаси ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган шахснинг тегишли қайд белгиси кўринишида акс эттирилиши керак.

2.16. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризани истаган вақтда, шу жумладан вақтинча меҳнатга қобилятсизлик, таътилда, хизмат сафарида бўлиши вақтида беришга ҳақлидир.

2.17. Огоҳлантириш муддати давомида меҳнат шартномаси шартларини тарафлар одатдаги белгиланган тартибда бажаришни давом эттирадилар.

2.18. Қонун хужжатлари билан белгиланган ёки тарафлар келишган огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризасини қайтариб олишга ҳақлидир.

2.19. Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга йўл қўйилмайди.

2.20. Огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли бўлади, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан тўлиқ ҳисоб-китоб қилиши шарт.

2.21. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчи ташаббуси билан бекор қилишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

- меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), яқка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги (“Меҳнат кодекси”нинг 161-моддаси иккинчи қисми 2-банди);

- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги (“Меҳнат кодекси”нинг 161-моддаси иккинчи қисми 3-банди);

- ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходим томонидан такроран интизомий ножўя ҳаракат содир этилганлиги меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузишдир (“Меҳнат кодекси”нинг 161-моддаси иккинчи қисми 4-5-бандлари).

2.22. Қуйидаги ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан:

- ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврда;

- ҳомиладор аёлларга ва уч ёшга тўлмалаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

2.23. Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг қуйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

- меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штат) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд ташкилот иш ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд ташкилотнинг тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (“Меҳнат кодекси”нинг 161-моддаси иккинчи қисми 2-банди) — камида 2 ой олдин;

- меҳнат шартномасини ходимнинг малакаси етарли бўлмаган ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (“Меҳнат кодекси”нинг 161-моддаси иккинчи қисми 3-банди) — камида икки ҳафта олдин.

Ходимнинг огоҳлантириш муддатида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик давлари, шунингдек улар давлат ва жамоат вазифаларини бажарган вақти қиритилмайди.

2.24. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра қоидаларнинг 2.23-бандида назарда тутилган огоҳлантириш муддати шу муддатга мос пул компенсацияси билан алмаштирилиши мумкин.

2.25. Огоҳлантириш мuddати давомида, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли ҳатти-ҳаракатлари содир этилганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этганда, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади. Ишдан бўш кун белгиланган тартибда фармойиш билан расмийлаштирилади.

2.26. Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир ҳил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

- қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
- оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;
- мазкур ташкилотда кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

2.27. Иш берувчи ходимнинг айбли ҳатти-ҳаракатлари бўлган тақдирда у билан меҳнат шартномасида назарда тутилган қуйидаги асосларга кўра бекор қилишга ҳақлидир:

2.27.1 ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходим томонидан такроран интизомий ножўя ҳаракат содир этилганлиги меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузишдир (“Меҳнат кодекси”нинг 161-моддаси иккинчи қисми 4-банди).

2.27.2. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги (“Меҳнат кодекси”нинг 161-моддаси иккинчи қисми 5-банди).

Меҳнат шартномаси бекор қилинишига олиб келувчи меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузишга қуйидагилар қиради:

- ишга узрли сабабларсиз келмаслик (ишда узрсиз сабаблар билан иш куни мобайнида узлуксиз ёки ишда бўлмаган вақтни жамлаб ҳисоблаганда 3 соатдан кўпроқ бўлмаганлик);

- алкоголли ичимлик ичиб, гиёҳвандлик ёки токсик мода таъсирида маст ҳолда ишга келиш, гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса билан тасдиқланса;

- иш жойида ташкилот мол-мулкани ўғирласа, буни гувоҳлар тасдиқласа;

- техника ҳавфсизлигини кўпол равишда бузиш ташкилот ходимларининг, шу жумладан тартибни бузувчининг ҳаёти ва соғлиғига ҳавф солишига олиб келган бўлса;

- ходим томонидан маҳфий сақланиши қайд этилган сирларнинг ошкор қилиниши;

- ўз хизмат вазифаларини мунтазам равишда бажармаслик.

2.28. Меҳнат шартномаси қуйидаги тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолларда бекор қилинади: (“Меҳнат кодекси”нинг 168-моддаси биринчи қисм);

- ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;

- шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;

- ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;

- ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

- ходимнинг вафоти муносабати билан;

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

2.29. Меҳнат шартномасини бекор қилиш барча ҳолларда буйруқ билан расмийлаштирилади. Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Ушбу иш куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқ нусхасини бериши шарт.

2.30. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда “Меҳнат кодекси”нинг ёхуд бошқа меъёрий ҳужжатларнинг тегишли модда, қисм ва бандлари далил қилиб кўрсатилади.

2.31. Меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномаси бекор қилинган сана у бекор қилинганлиги тўғрисидаги буйруқнинг тартиб рақами ва санаси кўрсатилади.

2.32. Ходимга берилиши лозим бўлган пул ҳисоб-китобига қуйидагилар киради:

- ишлаган барча кунлар, шу жумладан меҳнат шартномаси бекор қилинган кун учун иш ҳақи;

- фойдаланилмаган йиллик таътил учун компенсация, агар меҳнат шартномаси бекор қилиниши кунигача фойдаланилмаган таътил бор бўлса;

- меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан (ходимнинг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно, МК нинг 161 модда, иккинчи қисм, 3 ва 4 бандлари) бекор қилинганда ходимга ташкилотнинг молиявий имкониятидан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 173-моддасида назарда тутилган ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши;

- қоидада назарда тутилган ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддати даври ўрнига унинг муддатига мутаносиб, шунингдек иш берувчи ходимнинг айбли ҳатти-ҳаракатлари учун у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни хабардор қилиши шарт бўлган давр ўрнига компенсация;

- ходим меҳнат шартномаси вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлган ҳолда унга тўланиши керак бўлган туловлар.

3. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ ТАЪМИНЛАШ ВА ЖАВОБГАРЛИК

3.1. Ташкилотда меҳнат интизومي меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва технология интизომини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини кўзда тутадиган ташкилотнинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади.

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

- миннатдорчилик;

- пул мукофоти билан тақдирлаш;

- қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.

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

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

3.4. Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чоралари қўллашга ҳақли:

- ҳайфсан эълон қилиш;
- ўртача ойлик иш ҳақининг 30,0 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин (МК нинг 161 модда, 2 қисм, 3 ва 4 бандлари).

3.5. Интизомий чоралар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар томонидан қўлланилади.

3.6. Иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилунига қадар ёзма тушунтиришни талаб қилиши, шу жумладан, агар интизомий қилмиш хизмат текшируви натижаларига кўра аниқланган бўлса, талаб қилиши шарт. Ходимнинг ёзма тушунтириш тақдим этишни рад этганлиги интизомий жазо чораси қўлланилиши учун монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади. Ходимнинг тушунтириш хати ёзишдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

3.7. Ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Ходим белгиланган вақтда сабабсиз ишга келмаслиги ёки ишга узрли сабабларсиз кеч келиши интизомий жазо қўлланилишига асос бўлади. (Мазкур қоидаларнинг 4 бандида келтирилган узрли ёки сабабли ҳолатлар бундан мустасно)

Интизомий жазо бевосита ножўя ҳатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади. Интизомий жазо қўлланилганлиги ҳақида меҳнат дафтарчасига ёзув киритилмайди.

3.8. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазо олиб ташланганлиги ҳақида буйруқ чиқарилмайди.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли. Ходимдан интизомий жазо муддатдан илгари олиб ташланиши раҳбарнинг буйруғи билан расмийлаштирилади.

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

3.10. Ходимларга меҳнат интизومي бузилганлиги учун интизомий жавобгарликдан ташқари локал ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари (мукофотдан, бир йилдаги иш якунлари бўйича тақдирлашдан тўлиқ ёки қисман маҳрум этиш ва бошқалар) қўлланилиши мумкин.

4. Иш вақти, дам олиш вақти ва улардан фойдаланиш

4.1. Ходим иш тартиби ёки жадвали ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариш лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

4.2. Байрам кунлари арафасида иш муддати бир соатга қисқартирилади.

4.3. Ҳар кунги ишнинг бошланиши ва тугаши ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

- ишнинг бошланиши – соат **9-00** дан;
- тушлик танаффус вақти – соат **13-00** дан **14-00** гача.
- ишнинг тамом бўлиши – соат **18-00** да.

4.4. Ходимларнинг улар дам оладиган (шанба, якшанба, байрам) кунлари ишга жалб этиш “Меҳнат кодекси”нинг 209, 210, 211, 212-моддаларига риоя этган ҳолда, Ҳукумат қарорларига асосан дам олиш кунлари иш куни деб эълон қилинганда амалга оширилишига йўл қўйилади. Дам олиш кунлари ходимлар томонидан бажарилган ишлар учун компенсация ва ҳақ тўлаш “Меҳнат кодекси”нинг 263-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

4.5. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам кейинчалик тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланиши мумкин.

Иш берувчи:

- ҳомиладор аёлларнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан унинг ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки тиббий хулосага биноан оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда тўлиқсиз иш вақти белгилаши шарт.

4.6. Йиллик таътиллار, уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаб чиқиш тартиби, шунингдек таътилга чиқиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқиш қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

4.7. Ташкилот ходимлари қуйидаги ижтимоий таътиллари олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари;
- болаларни парваришлаш таътили;
- ўқиш билан боғлиқ таътиллار.

Ундан ташқари раҳбарият билан тузилган “Жамоа шартномаси”га асосан ва ходимнинг илтимосига биноан ойлик маоши сақланган ҳолда, қуйидаги ижтимоий таътиллари берилиши мумкин:

- оила қуришга боғлиқ тўй маросимларига – 3 кунгача;
- яқин оила аъзолари (отаси, онаси, турмуш ўртоғи, акаси, укаси, опаси, синглиси, фарзандлари) ўлими билан боғлиқ маракаларни ўтказишга – 3 кунгача;
- вафот этган оила аъзоларини хотирлаш билан боғлиқ марака кунига – 3 кунгача;
- фарзандларини ҳарбий хизматга кузатиш ёки кутиб олиш учун - 1 кун.

4.8. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

4.9. Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлаганидан кейин берилади (иш йили шартномага биноан иш бошлаган кундан эътиборан ҳисобланади).

4.10. Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги йиллар учун таътиллари жадвалга мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

4.8. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

4.9. Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлаганидан кейин берилади (иш йили шартномага биноан иш бошлаган кундан эътиборан ҳисобланади).

4.10. Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги йиллар учун таътиллار жадвалга мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

4.11. Таътил ҳар йили, шу таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилиши лозим.

Ишдаги айрим сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имконияти бўлмаган ҳолларда, ходимнинг розилиги билан таътилни ўн икки кундан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланмоғи лозим.

Ходимнинг ёзма аризасига кўра таътилни қисмларга бўлиш мумкин. Бунда таътилни бир қисми ўн икки кундан кам бўлмаслиги лозим.

Таътидан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Таътилни фойдаланмай қолган қисми таътилни кўчириш қоидаларига риоя қилган ҳолда жорий йилда берилади ёки кейинги йилга кўчирилади.

Ходимларга оилавий узрли сабабларга кўра бир ойдан ортиқ бўлмаган муддатга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин.

5. Меҳнат шартномаси тарафлари томонидан низоларнинг ҳал этилиши

5.1. Ҳар бир ходим қонун ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ҳимоя қилиниши, шу жумладан судда ҳимоя қилиниши, шунингдек малакали ҳуқуқий ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

5.2. Ўз ҳуқуқлари бузилган деб ҳисобланган ходим мустақил равишда, меҳнат низолари комиссияси ёки касаба уюшма кумитаси иштирокида иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир.

Ташкилот биринчи ўринбосари:

А.К.Юлдашев

Молия бошқармаси бошлиғи:

О.А.Файзуллаев

Бош бухгалтер:

С.Ш.Абдусоидов

Юридик хизмат бошлиғи:

Б.М.Абдурахмонов

Ходимлар билан ишлаш бўлими бошлиғи:

Г.К.Ташова