**Ички меҳнат тартиби қоидаларига доир ҳужжатлардан намуналар.**

**Дўстлар, кўпчиликнинг талабларига мувофиқ, қуйида Ички меҳнат тартиби қоидалари ва уни тасдиқлашга оид ҳужжатлардан намуналар беряпмиз.**

Меҳнат кодексининг 296-моддасига асосан Ички меҳнат тартиби қоидалари иш берувчи томонидан тасдиқланади, лекин у аввал албатта, ташкилотнинг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилиши керак.

Шу сабабли, қуйида нафақат Ички меҳнат тартиби қоидаларидан, балки уни Касаба уюшмаси қўмитаси билан келишишга оид ҳужжатлардан ҳам намуналар беряпмиз.

Демак ҳужжатлар намуналари қуйидаги кетма-кетликда:

*биринчиси, иш берувчининг касаба уюшмаси қўмитаси раисига ИМТҚ лойиҳасини келишиш ҳақидаги тақдимномасидан;*

*иккинчиси, касаба уюшмаси қўмитасининг ИМТҚ лойиҳасини кўриб чиқиш ва келишиш ҳақидаги йиғилиш баёнидан;*

*учинчиси, касаба уюшмаси қўмитаси раисининг ИМТҚ лойиҳаси касаба уюшмаси қўмитаси йиғилишида кўриб чиқилгани ва келишилгани ҳақидаги хабарномасидан;*

*ҳамда тўртинчиси, Ички меҳнат тартиби қоидасидан намуналар берилмоқда.*

*Эътиборингиз учун ташаккур!*

**Саидали Мухторалиев**

Намуналар пастда....

**«Шодлик барака» масъулияти чекланган жамиятидаги касаба уюшмаси қўмитаси раиси М.Р.Комиловга**

**ТАҚДИМНОМА**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 296-моддасида *“ички меҳнат тартиби қоидалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ишга қабул қилиш ва ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби, меҳнат шартномаси тарафларининг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги, иш режими, дам олиш вақти, ходимларга нисбатан қўлланиладиган имтиёзлар ва жазо чоралари, шунингдек ушбу иш берувчида меҳнат муносабатларини тартибга солишга оид бошқа масалаларни тартибга солувчи ички ҳужжатдир. Ички меҳнат тартиби қоидалари ушбу Кодекснинг**15-моддасига**мувофиқ иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланади”* дейилган.

Ҳозирда ташктлотимизнинг амалда бўлган Ички меҳнат тартиби қоидалари юқоридаги норма талаблари асосида тасдиқланмаган бўлиб, бу келгусида ташкилотдаги мавжуд меҳнат интизомининг бузилишига сабаб бўлиши мумкин.

Юқоридагиларга асосан амалдаги Меҳнат кодекси асосида Ички меҳнат тартиби қоидаларининг янги таҳрири ишлаб чиқилганлигини маълум қиламиз ва шунга кўра иловага асосан тақдим этилаётган Ички меҳнат тартиби қоидаларини Касаба уюшмаси қўмитаси аъзолари билан бирга келишиб берилишини сўрайман.

Илова: \_\_\_\_варақда.

**Директор Р.Б.Султонов**

**«Шодлик барака» масъулияти чекланган жамиятидаги**

**касаба уюшмаси қўмитасининг**

**ЙИҒИЛИШ БАЁНИ**

**«\_\_\_»\_\_\_\_\_2024 й №\_\_\_ Тошкент шаҳри**

**Йиғилиш раиси:**

Касаба уюшма қўмита

раиси М.Р.Комилов

**Йиғилиш котиби:**

Касаба уюшма қўмита

аъзоси \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Йиғилиш иштирокчилари:**

Касаба уюшмаси қўмитаси

аъзолари (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

**КУН ТАРТИБИ:**

**“Шодлик барака” масъулияти чекланган жамияти**

**Ички меҳнат тартиби қоидаларини келишиш тўғрисида**

Йиғилиш раиси \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ сўзга чиқиб бугунги йиғилишни очиб берди ва йиғилиш иштирокчиларини кун тартибига қўйилган масала билан таништирди.

Йиғилиш раиси иш берувчи томонидан “Шодлик барака” масъулияти чекланган жамияти Ички меҳнат тартиби қоидалари лойиҳасини келишиш тўғрисида тақдимнома киритилганлиги ва бу тақдимномага Ички меҳнат тартиби қоидалари лойиҳаси илова қилинганлигини маълум қилди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 296-моддасига кўра “ички меҳнат тартиби қоидалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ишга қабул қилиш ва ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби, меҳнат шартномаси тарафларининг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги, иш режими, дам олиш вақти, ходимларга нисбатан қўлланиладиган имтиёзлар ва жазо чоралари, шунингдек ушбу иш берувчида меҳнат муносабатларини тартибга солишга оид бошқа масалаларни тартибга солувчи ички ҳужжатдир. Ички меҳнат тартиби қоидалари ушбу Кодекснинг 15-моддасигамувофиқ иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланади”.

Йиғилиш иштирокчилари иш берувчи томонидан киритилган кун тартибига қўйилган масалани атрофлича кўриб чиқиб, қуйидагича қарор қилди:

1. Иш берувчи томонидан тақдим этилган Ички меҳнат тартиби қоидалари лойиҳаси маъқуллансин ҳамда келишилсин.

2. Касаба уюшмаси қўмитаси раиси \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ касаба уюшмаси қўмитаси номидан Ички меҳнат тартиби қоидаларига келишиш бўйича имзо қўйиш ҳуқуқи берилсин.

**Йиғилиш раиси \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Йиғилиш котиби \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Касаба уюшмаси қўмитаси аъзолари:

**«Шодлик барака» масъулияти чекланган жамияти директори**

**Р.Б.Султоновга**

Сиз томонингиздан тақдим этилган «Шодлик барака» масъулияти чекланган жамиятининг Ички меҳнат тартиби қоидалари лойиҳаси Касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ўрнатилган тартибда кўриб чиқилди.

Касаба уюшмаси қўмитасининг 2024 йил “\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_даги \_\_\_\_\_\_\_-сонли йиғилишида лойиҳа қўмита аъзолари томонидан атрофлича муҳокама қилиниб, маъқулланди ва келишилди.

Касаба уюшмаси қўмитасининг йиғилиш баёни иловага мувофиқ Сизга юборилмоқда.

Илова \_\_\_\_варақда.

**Касаба уюшмаси**

**қўмитаси раиси М.Р.Комилов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **«КЕЛИШИЛДИ»**Касаба уюшмаси қўмитаси раиси \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.Р.Комилов *имзо* «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ й.*(2024 йил «\_\_\_» \_\_\_\_\_даги* *\_\_\_-cонли йиғилиш баёнига асосан)* |  | **«ТАСДИҚЛАЙМАН»**“Шодлик барака” МЧЖ директори \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Р.Т.Султонов *имзо ва муҳр* «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ й. |

**“Шодлик барака” масъулияти чекланган жамиятининг**

**Ички меҳнат тартиби қоидалари**

1. Умумий қоидалар;
2. Меҳнат шартномасини (контрактини) тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби;
3. Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик;
4. Иш вақти ва дам олиш вақти;
5. Меҳнат шартномаси томонлари ўртасидаги низоларни ҳал этиш.
6. Хулоса.

“Шодлик барака” масъулияти чекланган жамияти (кейинги ўринларда – жамият)нинг Ички меҳнат тартиби қоидалари (кейинги ўринларда – қоидалар) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонунчилик ҳужжатлари, жамият уставига ҳамда меҳнатга оид бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, корхона ва корхонанинг барча таркибий бўлинмалари ходимларига нисбатан амал қилади ҳамда меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш, бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатларини тартибга соладиган асосий меъёрий ҳужжат бўлиб ҳисобланади.

**1-боб. Умумий қоидалар**

1. Мазкур Қоидалар Жамият (бундан кейин - **Иш** **берувчи**) ва меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимларга тадбиқ этилади.

2. Ходим – белгиланган ёшга етган, меҳнат муносабатлари субъекти бўлган ва иш берувчи билан қонунчиликка мувофиқ меҳнат шартномасини тузган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, чет эл фуқароси ёки фуқаролиги бўлмаган шахс.

3. Қоидалар Жамиятнинг касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва Жамият миқёсида қўлланилади.

4. Қоидаларга риоя қилиш иш берувчилар ва ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортишга асос бўлади. Қоидаларга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш уларни қабул қилиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

**5. Иш берувчининг мажбуриятлари:**

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномалари шартларига риоя этиши;

ходимларни меҳнат шартномасида шартлашилган иш билан таъминлаши;

ходимларни ишга қабул қилишда, меҳнат жараёнида ва ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда Меҳнат кодексининг меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талаблари бузилишига йўл қўймаслиги;

мажбурий меҳнат ва болалар меҳнатининг оғир шакллари қўлланилишига йўл қўймаслиги;

меҳнатни муҳофаза қилиш норматив талабларига мувофиқ бўлган меҳнат хавфсизлигини ва шарт-шароитларини таъминлаши;

ходимларни ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши учун зарур бўлган асбоб-ускуналар, асбоблар, техник ҳужжатлар ва бошқа воситалар билан таъминлаши;

ходимларга берилиши лозим бўлган иш ҳақини Меҳнат кодексининг 253-моддасида, Жамият жамоа шартномасига, ички меҳнат тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга, меҳнат шартномаларига мувофиқ белгиланган муддатларда тўлиқ ҳажмда тўлаши;

Меҳнат кодексида белгиланган тартибда жамоа музокараларини олиб бориши, шунингдек жамоа шартномасини тузиши;

ходимларнинг вакилларига жамоа келишувини ва жамоа шартномасини тузиш ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш учун зарур бўлган тўлиқ ва ишончли ахборотни тақдим этиши;

ходимларни уларнинг бирлашиш ҳуқуқи тўғрисида хабардор қилиши;

ходимларни ишга қабул қилаётганда ходимларни ўз меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган, ички ҳужжатлар – мазкур Қоидалар, жамоа шартномаси, шунингдек, Жамиятнинг амалдаги тартиблари ҳамда махфий маълумотларни (Жамият сири, шахсга доир маълумотлар, тижорат сири) ва махфий ахборотдан иборат маълумотлар рўйхати (тегишлилиги бўйича) билан имзо қўйдириб таништириши;

давлат меҳнат инспекторларининг, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилиши устидан текширув ва назоратни амалга ошириш ваколатига эга бўлган бошқа давлат органлари мансабдор шахсларининг қонуний кўрсатмаларини ўз вақтида бажариши;

ходимлар давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли уларнинг иш жойи сақланиб қолган ҳолларда ушбу иш берувчи илгари меҳнат шартномасини бекор қилган ходимларни ишга қабул қилиши;

тегишли касаба уюшмаси органларининг, ходимлар томонидан сайланган бошқа вакилларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг аниқланган қоидабузарликлари ҳақидаги кўрсатмалари ҳамда тақдимномаларини ўз вақтида кўриб чиқиши, аниқланган қоидабузарликларни бартараф этиш бўйича чоралар кўриши ва кўрилган чоралар тўғрисида мазкур органлар ҳамда вакилларга хабар қилиши;

ходимларнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ бўлган маиший эҳтиёжлари таъминланишини амалга ошириши;

курслар ва тренингларга юбориш орқали ходимларни ривожлантириш ва уларнинг касбий маҳоратини оширишга кўмаклашиш;

ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртасини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги мажбурий суғуртасини таъминлаши;

ўз меҳнат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан ходимларга етказилган моддий зарарнинг ўрнини меҳнат қонунчилигида белгиланган тартибда ҳамда шартларда қоплаши;

меҳнат шартномаларини, шунингдек уларга доир ўзгартиш ва қўшимчаларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат мажмуида ўз вақтида рўйхатга олиши шарт.

Иш берувчининг зиммасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

**6. Ходимнинг мажбуриятлари:**

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномалари шартларига риоя этиши;

меҳнат шартномаси билан ўз зиммасига юклатилган меҳнат мажбуриятларини ҳалол, оғишмай шунингдек тўлиқ, ўз вақтида ва виждонан бажариш, меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг асосли фармойиш ва буйруқларини ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

ички меҳнат тартибига риоя этиши;

меҳнат интизомига риоя этиши;

белгиланган меҳнат нормаларини бажариши;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига, технология интизомига, меҳнат хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси қоидаларига риоя этиши;

иш берувчи (Жамият)нинг мол-мулкига (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчида турган мол-мулкига, агар иш берувчи ушбу мол-мулкнинг бут сақланиши учун жавобгар бўлса) нисбатан эҳтиёткорона муносабатда бўлиши;

иш берувчига етказилган моддий зарарнинг ўрнини Меҳнат кодексида 337-моддасида белгиланган тартибда ва доирада қоплаши;

инсонларнинг ҳаёти ва соғлиғига, иш берувчининг мол-мулки (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчида бўлган мол-мулкига, агар иш берувчи ушбу мол-мулкнинг бут сақланиши учун жавобгар бўлса) бут сақланишига таҳдид соладиган вазият юзага келганлиги тўғрисида иш берувчига ёки бевосита раҳбарга дарҳол хабар қилиши;

меҳнат фаолияти самарадорлигини юксалтиришга, ишлар (хизматлар) сифати яхшиланишига, меҳнат унумдорлиги ошишига, ресурслар иқтисод қилинишига кўмаклашиш, ўз ҳамкасбларининг меҳнат фаолиятидаги илғор тажрибаларидан фойдаланиш;

меҳнат жамоасининг аъзолари, ва иш жараёнида шахслар билан хушмуомалада бўлиш;

ҳужжатлар, моддий бойликлар, рухсатнома ҳамда конфиденциал маълумотларни (Жамият сири, шахсга доир маълумотлар, тижорат сири) ва бошқа махфий ахборотни ўз ичига олган бошқа хизмат ҳужжатларини сақлашда белгиланган тартибларга риоя этиш;

Жамият ходимларининг аҳлоқ-одоб қоидалари, ташқи кўринишига доир меъёрий ҳужжат талабларини бажариш;

бошқа ходимларнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришига тўсқинлик қилувчи ҳаракатларни содир этмаслиги шарт.

Ходимнинг зиммасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

**2-боб. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби**

* 1. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади.
	2. Иш берувчи эришилган келишувни ҳисобга олиб, ишга қабул қилинувчи номзод билан муддатли меҳнат шартномаси тузади.

Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш жараёнида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Жамоа шартномаси ва Жамиятнинг ички меҳнат тартиби қоидаларига қатъий амал қилиш, кафолатлар ва компенсациялар бериш мажбуриятини олади.

* 1. Ишга қабул қилиш иш берувчига тўғридан-тўғри мурожаат қилиш ёки меҳнат бўйича тегишли идоралар орқали амалга оширилади.
	2. Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан бошлаб рухсат берилади. Ўн саккиз ёшга етмаган шахсларни ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси талабларга риоя этган ҳолда амалга оширилади. Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун ишга умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғи ва маънавий ривожланишига зарар етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган, ўқишдан бўш вақтда енгил меҳнатни бажариш учун улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан қабул қилишга рухсат берилади.
	3. Жамиятда мавжуд лавозимга мазкур лавозим йўриқномасида белгиланган талабларга жавоб берадиган шахслар тайинланадилар.
	4. Тегишли маълумотга, касбий тайёргарликка, маънавий-ахлоқий фазилатларга эга бўлган шахслар Жамиятда педагогик фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эга.
	5. Педагог ходимларни Жамиятгага кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассистент), стажёр-ўқитувчи лавозимларига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган низомга мувофиқ танлов асосида амалга оширилади.
	6. Жамиятнинг ректорига танлов ўтказилгунига қадар кафедра мудири вакант лавозими бўйича вазифаларни бажаришни кафедранинг етакчи ўқитувчиларидан бирининг ёки тегишли факультет деканининг зиммасига юклатишга рухсат берилади.
	7. Жамиятга соатбай ҳақ тўланиши шартлари асосида ўқитувчилик ишига кираётган шахслар танловсиз, олий таълим ташкилоти раҳбарининг буйруғи билан ишга қабул қилинади.
	8. Жамиятнинг педагог ходимларига ҳафтасига ўттиз олти соатдан ортиқ бўлмаган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади ва йиллик узайтирилган меҳнат таътили берилади. Педагог ходимлар иш вақтининг аниқ давомийлиги ва йиллик узайтирилган меҳнат таътилининг давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.
	9. Жамият меҳнатга ҳақ тўлаш учун мавжуд маблағлар доирасида мустақил равишда лавозим маошларига табақалаштирилган устамалар белгилашга ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш ва уни рағбатлантиришнинг турли шаклларини қўллашга ҳақли.
	10. Ишга қабул қилинаётганда ишга кирувчи қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

Шахсини тасдиқловчи ҳужжат (паспорт, ID card ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжат) ва ўн олти ёшга етмаган шахслар эса - туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома;

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

Ишга биринчи марта кираётган шахслардан ва меҳнат дафтарчаси маълумотлари “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий тизими орқали олиш имконияти мавжуд бўлган шахслардан ташқари бошқа шахслар меҳнат дафтарчасини тақдим этадилар. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этиши лозим;

Ҳарбий билет (ҳарбий хизматга мажбурлар учун) ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳнома (чақирилувчилар учун);

Маълумоти ҳақида диплом ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳнома ёки бошқа тегишли ҳужжат;

Иш берувчи ишга кираётган шахсдан бошқа ҳужжатларни талаб қилишга ҳақли эмас (қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳоллар бундан мустасно).

Жамиятнинг болаларни ўқитиш ёки тарбиялаш билан бевосита шуғулланувчи педагог ходимлари ва бошқа ходимлари Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган тартибда дастлабки тарзда (ишга қабул қилиш чоғида) ва даврий (иш жараёнида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтади.

15. Қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди:

мазкур Қоидаларнинг 14-бандида кўрсатилган ҳужжатлар бўлмаганда;

ўн беш ёшга тўлмаган шахслар;

тиббий кўрикдан ўтиш лозим бўлган ҳолларда тиббий кўрикдан ўтмаган шахслар, шунингдек, тиббий хулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга соғлиғининг ҳолати йўл қўймайдиган ходимлар;

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

паспорт ёки шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжати ҳақиқий бўлмаса;

қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда;

Ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахслар, агарда улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари).

16. Томонларининг ўзаро келишувига кўра меҳнат шартномасида қуйидагилар белгилаб олинади:

иш жойи — ходим шартномада шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра меҳнат фаолиятини амалга оширадиган иш берувчи (ташкилот, унинг алоҳида бўлинмаси ёки жисмоний шахс), шунингдек ходим меҳнат қилиши керак бўлган жой;

меҳнат вазифаси — муайян касб, мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича иш, шунингдек ходимга топшириладиган ишнинг аниқ тури;

ишнинг бошланиш санаси — ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришга киришиши керак бўлган календарь сана;

меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари (шу жумладан ходимнинг тариф ставкаси ёки маоши миқдори, қўшимча тўловлар, устамалар ва рағбатлантирувчи тўловлар);

ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилган тақдирда меҳнат шартномасининг муддати, шунингдек ушбу Кодексга ёки бошқа қонунларга мувофиқ муддатли шартномани тузиш учун асослар;

иш вақти ва дам олиш вақти режими, агар бу ходим учун ушбу режим мазкур иш берувчида меҳнат фаолиятини амалга оширадиган ходимлар учун назарда тутилган иш вақтининг ва дам олиш вақтининг умумий режимидан фарқ қиладиган бўлса;

иш жойидаги меҳнат шароитларининг хусусиятлари кўрсатилган ҳолда нормал шароитлардан фарқ қиладиган шароитлардаги иш учун кафолатлар ва компенсациялар, агар ходим мазкур ишга қабул қилинаётган бўлса;

зарур бўлган ҳолларда ишнинг хусусиятини белгилайдиган шартлар (кўчма, сайёр, йўлдаги, ишнинг бошқа хусусияти);

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда бошқа шартлар.

Меҳнат шартномасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланганига нисбатан ходимнинг ҳолатини ёмонлаштирмайдиган қўшимча шартлар, шу жумладан қуйидаги шартлар назарда тутилиши мумкин:

иш жойини аниқлаштириш (таркибий бўлинма ва унинг жойлашган ери кўрсатилган ҳолда) ва (ёки) иш жойи тўғрисида;

ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синов ҳақида;

бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик тўғрисида;

давлат сирларини ва қонун билан қўриқланадиган бошқа сирни ошкор қилмаслик ҳақида;

агар ўқитиш иш берувчининг маблағлари ҳисобидан олиб борилган бўлса, ходимнинг ўқишдан кейин шартномада белгиланган муддатдан кам бўлмаган муддатни ишлаб бериш мажбурияти тўғрисида;

ходимни қўшимча суғурта қилиш турлари ва шартлари ҳақида;

ходимга ва унинг оила аъзоларига тақдим этиладиган ижтимоий-маиший шароитлар тўғрисида;

ходимнинг иш шароитларига нисбатан қўлланиладиган ходимнинг ва иш берувчининг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ҳуқуқлари ва мажбуриятларини аниқлаштириш ҳақида.

18. Ходимнинг ва иш берувчининг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган бирор-бир ҳуқуқлари ва (ёки) мажбуриятларининг меҳнат шартномасига киритилмаслиги ушбу ҳуқуқларни амалга оширишни ёки бу мажбуриятларни бажаришни рад этиш сифатида кўриб чиқилиши мумкин эмас.

19. Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартлари даражаси қонунчиликда, тармоқ келишувида, шунингдек жамоа шартномасида, амалдаги ички меъёрий ҳужжатларда (ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом, мукофотлаш тўғрисидаги низом ва бошқалар) белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас.

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

Меҳнат кодексининг 112-моддасида кўрсатилган ҳолларда муддатли меҳнат шартномаси тузилади, Кодекснинг 113-моддасида кўрсатилган ҳолларда эса муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

21. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик асосида) билан меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган, камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади, улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва Иш берувчининг (Раҳбар ёки у ваколат берган ўринбосар) имзолари ҳамда Жамият муҳри билан тасдиқланади. Меҳнат шартномасининг иш берувчида қоладиган нусхаси Инсон ресурслари билан ишлаш ходимларида сақланади;

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

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга киради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат мажбуриятларини бажаришга киришади. Агар унда ишнинг бошланиш санаси кўрсатилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан кечиктирмай ишга тушиши керак.

Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига аниқ мувофиқликда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

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

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузиш;

иш берувчи томонидан ишга таклиф этилган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномасини тузиши шарт бўлган шахсларни (иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига ишга юборилган шахсларни, иш берувчи алоҳида асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилган шахсларни, улар қайта ишга қабул қилинган тақдирда ва бошқаларни) ишга қабул қилмаслик;

ҳомиладорлик ёки фарзандлар борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра ишга қабул қилмаслик;

судланганлиги, шу жумладан тугалланган ва олиб ташланган судланганлиги сабабли шахсларни ишга қабул қилмаслик, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно, ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги, шу жумладан тугалланган судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилмаслик;

қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

23. Ходим иш берувчидан ишга қабул қилиш рад этилганлигининг сабабларини ёзма равишда асослашни талаб қилишга ҳақлидир. Ёзма талаб қилинганда Иш берувчи уч кун ичида унга ёзма асос кўрсатиши шарт. Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганда ходим судга шикоят қилишга ҳақлидир.

24. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов тўғрисидаги шарт белгиланиши мумкин. Бундай ҳолларда синов шарти ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Бироқ дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида дастлабки синов тўғрисидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда ишга қабул қилиш тўғрисида ёзилади.

Дастлабки синов муддати Меҳнат кодексининг 130-моддасига асосан уч ойдан, айрим тоифа ходимларга олти ойдан ошмайдиган муддатга белгиланиши мумкин. Дастлабки синов муддатининг аниқ давомийлиги (уч ой ва олти ой доирасида) меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади. Томонлар синов муддати белгиланган даврда иш берувчи ҳам, ходим ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиб, бу ҳақда бошқа томонни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантиришга ҳақлидир. Бунда иш берувчи синовнинг қониқарсиз натижаси бўйича ишончли асосларга эга бўлиши керак. Ходим ишни давом эттиришдан бош тортиш сабабини иш берувчига тушунтиришга мажбур эмас.

Агар томонлар тарафидан белгиланган синов муддати тугагунига қадар томонларнинг бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида маълум қилмаса, шартноманинг амал қилиши давом этади;

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

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

25. Қуйидагилар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

ҳомиладор аёл, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл ёки уч ёшга тўлмаган болани ёлғиз ўзи тарбиялаётган ота (васий);

захирага қўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун юборилган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар;

давлат грантлари асосида ўқиган ва олий таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч ой ичида йўлланма бўйича олинган мутахассислигига доир ишга кираётган олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;

тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга кираётганда олинган мутахассислиги бўйича мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;

ўзи билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилаётган ходимлар;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;

ишга қайтадан қабул қилинган тақдирда иш берувчи илгари қайси ходимлар билан меҳнат шартномасини алоҳида асослар бўйича бекор қилган бўлса, ўша шахслар;

ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси бўйича ушбу иш берувчида ўқишни ўтаган ўқувчилар;

26. Ишга биринчи марта кирган ва Жамиятда беш кундан ортиқ ишлаган ходимларга иш берувчи меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт (ўриндошлар бундан мустасно);

Инсон ресурслари билан ишловчи мутахасисилар етти кунлик муддатдан кечиктирмай ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувни киритишлари ва у киритилиши керак бўлган шахсий варақа-Т-2 шаклига имзо қўйдирган ҳолда ёзувнинг меҳнат дафтарчасидаги ёзув билан аниқ мувофиқлигини таништиришлари шарт.

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

Жамият томонидан берилган маълумотнома асосимда Жамият ходими ўриндошлик бўйича бошқа жойда ишлаши мумкин.

27. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа мансабдор шахслар ходимдан унинг меҳнат мажбуриятларига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга зид ҳаракатларни содир этишни, шунингдек, ходимнинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлигини хавф остига қўядиган, ор-номуси ва шаънини камситадиган ҳаракатлар содир этишни талаб қилишга ҳақли эмаслар.

28. Қуйидаги ҳолларда ва тартибда иш берувчи ходимнинг розилигидан қатъий назар меҳнат шартларини ўзгартиришга йўл қўйилади:

Иш берувчи, агар меҳнат шартларини сақлашнинг имкони бўлмаса ёки бундай ўзгаришларни технологиядаги, хизмат кўрсатиш ва меҳнатни ташкил этишдаги, ходимлар сонини ёки иш тарзини ўзгартиришга олиб келган ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмини қисқартиришдаги ўзгаришлар белгиланган бўлса, уларни ўзгартиришга ҳақлидир. Меҳнат шартларини кейинги ўзгартириш тўғрисида ходим камида икки ой олдин ёзма равишда, тилхат берган ҳолда огоҳлантирилиши керак. Бу муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади (меҳнат кодекси 137-модда).

Бундай ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга қуйидаги мажбурий шартлар мавжуд бўлгандагина йўл қўйилади:

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

агар Жамиятда меҳнатнинг аввалги шарт-шароитини сақлаб қолиш имкони бўлмаса.

29. Ходим қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни ёзма равишда талаб қилишга ҳақлидир (ҳомиладор аёл ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган) болаларни тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз она (бева эркак, бева аёл, никоҳдан ажрашган)ларга ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига уларнинг илтимосига кўра тўлиқ бўлмаган иш кунини ёки тўлиқ бўлмаган иш ҳафтасини белгилаш, тиббий хулосага кўра ҳомиладор аёл, тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси тавсияларига кўра ногиронлиги бўлган шахсларга иш ҳажмини камайтириш ва ҳ.к.. Иш берувчи ходимнинг талабини уч кун ичида кўриб чиқиши шарт. Талабни қондиришдан бош тортилган тақдирда иш берувчи ходимга бош тортиш сабабини маълум қилиши шарт.

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

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган бошқа ишга унинг розилигисиз, иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказишга йўл қўйилади.

Бунда ходим соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас. Бекор туриб қолиш сабабли ходимни пастроқ малака талаб этиладиган ишга вақтинча ўтказишга ходимнинг ёзма розилиги билан йўл қўйилади.

31. Иш жараёнларини ҳисобга олган ҳолда, ходим вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисида, агар зарурат бўлса ёки бўш қолганлиги муносабати билан, иш берувчининг талабини бажариши лозим, чунончи:

иш вақтидаги авария, бахтсиз ходисалар, табиий офат ҳамда бўшлиги (вакант) оқибатларини бартараф этиш ва бекор қилиш;

касаллиги, меҳнат таътили ёки узоқ хизмат сафаридалиги сабабли жойида бўлмаган ходимни лавозимини вақтинча эгаллаш.

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

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

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

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

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

33. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг
155-моддасида, бундан ташқари, ушбу Кодекс ёхуд бошқа қонунлар алоҳида тоифадаги ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида меҳнатга оид муносабатларни тугатишнинг қўшимча асослари тўғрисидаги шартни назарда тутиш имкониятини мустаҳкамлайдиган ҳолларда меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилиниши мумкин.

34. Меҳнат кодексининг 157-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга кўра бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича бекор қилинадиган сана ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бунда тарафлар ўртасида меҳнат шартномасини бекор қилишга доир қўшимча келишув ёзма шаклда расмийлаштирилади, унда меҳнат шартномаси бекор қилинадиган сана, қўшимча келишув тузилган сана ва тарафларнинг реквизитлари кўрсатилиши шарт.

35. Ходим меҳнат қонунчилигига мувофиқ ва мазкур қоидаларнинг тегишли бандида белгиланган тартибда ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини Меҳнат кодексининг 160-моддасига мувофиқ бекор қилишга ҳақлидир.

Ходим ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги тегишли аризани иш берувчига ёки Инсон ресурслари билан ишлаш бўйича масъул ходимга (иш берувчи томонидан белгиланган бошқа жойга) топшириш йўли билан ўн тўрт кун кун олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантиришга мажбурдир.

Ўз ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчини огоҳлантиришнинг бошқа муддатлари қуйидагиларга нисбатан алоҳида тартибда белгилаб қўйилган:

Меҳнат кодексининг 489-моддасига асосан ташкилот раҳбари икки ой, унинг ўринбосарлари, ташкилотнинг бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмасининг раҳбари эса бир ой аввал

Меҳнат кодексининг 494-моддасига асосан мавсумий ходимлар уч кадендарь кун олдин.

Ҳатто томонлар келишилган тақдирда ҳам бу муддатни узайтиришга йўл қўйилмайди. Томонлар келишилган тақдирда муддатни камайтириш (қисқартириш) мумкин. Бундай аризани Жамиятда белгиланган тартибда топшириш мумкин бўлмаган ҳолда ходим ўзи ишда бевосита бўйсунган мансабдор шахсга топширишга ҳақлидир.

Ходим томонидан берилган ариза у берилган кундан кейинги кундан кечиктирмай Жамият раҳбариятига (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсга) топширилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабаблар бўйича ишни давом эттириш мумкин бўлмаган ҳолларда иш берувчига шу куннинг ўзида берилади ва иш берувчи меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор қилишга мажбурдир.

Узрли сабабларга қуйидагилар киради:

ўқув юртларига ўқишга қабул қилиниш;

ёшга доир нафақага чиқиш;

сайланадиган лавозимга сайланиш;

ходим ёки унинг яқин қариндошларининг ТИЭК (тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси), ТМК (тиббий-маслаҳат комиссияси) томонидан берилган тиббий хулосага кўра парваришга муҳтож бўлган ходим саломатлигининг ҳолати;

мазкур ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилайдиган бошқа узрли сабаблар.

Қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати ходим билан Жамият раҳбари (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс) ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бундай ҳолатда ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санасини кўрсатган ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахснинг тегишли рухсати (визаси) кўринишида акс эттирилиши керак.

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

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

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

Ходимнинг огоҳлантириш муддати мобайнида аризани қайтариб олиш ҳуқуқи сақланади.

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

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

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

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

ходимнинг айбли ҳатти-ҳаракатлари;

шунингдек, Меҳнат кодексида ва бошқа қонунларда белгиланган ўзга сабаблар (асослар) юзага келганда.

* 1. Ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, кўрсатилган ҳоллардан ташқари, шунингдек, ўриндош бўлмаган бошқа ходимни ишга қабул қилиш муносабати билан ёки меҳнат шартларига кўра ўриндошлик бўйича ишларни чеклаш натижасида йўл қўйилади.
	2. Меҳнат шартномасини мазкур Қоидаларнинг тегишли бандларида кўрсатилган асослар бўйича бекор қилишга Жамиятни тугатиш ҳолатидан ташқари, касаба уюшма қўмитасининг олдиндан розилиги, таркибий бўлинма ва филиалларда эса – касаба уюшма қўмитасининг дастлабки розилигини олмасдан туриб йўл қўйилмайди. Жамоа шартномасида касаба уюшмаси қўмитаси розилиги олинмайдиган алоҳида ҳолатлар кўзда тутилиши мумкин.

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

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

Меҳнат кодексида ёки бошқа қонунларда назарда тутилмаган асослар бўйича;

Меҳнат кодексида меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш талабини бузадиган;

ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврларида, у меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган таътилларда бўлган даврларда;

ходим давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан ишдан озод этилган даврда;

ходим хизмат сафарида бўлган даврда;

6) ҳомиладор аёллар (ушбу Кодекс 408-моддаси) ва уч ёшгача боласи бўлган ходимлар (ушбу Кодекс409-моддаси) учун кафолатлар беришни назарда тутадиган талабларга риоя қилмасдан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тақиқланади.

16. Иш берувчи ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма шаклда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси:

ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёхуд таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги;

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги;

ташкилот раҳбарига, унинг ўринбосарларига, бош бухгалтерга ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарига нисбатан ташкилот мулкдорининг ўзгарганлиги муносабати билан бекор қилинганда камида икки ой олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги муносабати билан бекор қилинганда камида икки ҳафта олдин;

3) меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан бекор қилинганда камида уч кун олдин.

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

Иш берувчи юқоридаги огоҳлантириш муддатларини огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мувофиқ келадиган пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақлидир.

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

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини мунтазам бузиб келган бўлса;

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол бузса.

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

ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикасининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, юқори орган ва иш берувчининг қарорлари, буйруқ, фармойишлари ҳамда топшириқ ва кўрсатмаларида қўйилган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

ишга бир кунда 3 (уч) соатдан кўп узрсиз сабаблар билан чиқмаслик (ишда узрсиз сабаблар билан иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами 3 (уч) соатдан кўпроқ бўлмаганлик, ёки иш жойини ташлаб кетиш);

ишга алкоголли ичимликлар, наркотик ва токсик моддаларни истеъмол қилиб келиш, буни гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса;

Жамият мулкини ўғирлик, ўзлаштириш ва корхлона мулкини талон-тарож қилиш, гувоҳлар ёки бошқа фактлар орқали тасдиқлаган бўлса;

ходимнинг айби билан молиявий санкцияларга сабаб бўлган, молиявий интизом ва хизмат вазифалар бузилиши;

ходимларининг ҳаёти ва саломатлигига хавф туғилишига олиб келган хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологияси қоидаларини қўпол равишда бузиши;

ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бузилиб, Ўзбекистон Республикасида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг (БҲМ) 3 баравар ҳажмида моддий зарар етказилиши;

конфиденциал маълумотлар ошкор бўлиши ва хизмат сирларини ўз ичига олган ҳужжатлар йўқолишига сабаб бўлган Жамиятнинг тасдиқланган технологиялари ва ҳужжат айланиш тартибини қўпол равишда бузиш;

махфийлиги меҳнат шартномасида ёки бошқа ҳужжатларда шарт қилиб қўйилган конфиденциал маълумотлар (хизмат сири, шахсга доир маълумотлар, тижорат сири)нинг ходим томонидан ошкор қилиниши;

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

конфиденциал маълумотлар (хизмат сири, шахсга доир маълумотлар, тижорат сири) ёки бошқа хизмат сирини ошкор қилиши;

бошқа ходимлар билан қўпол муомалада бўлиши;

хизмат лавозимини (вазифасини) суистеъмол қилиши;

маълумотларни сохталаштириши;

пул ёки товар қимматликлар билан ишлайдиган ходимнинг айбли ҳаракатларни содир этиши;

ходим томонидан унга бўлган ишончнинг йўқотилишига олиб келувчи ножўя ва айбли ҳаракат (ҳаракатсизлик)лар содир этилиши;

ўз ҳаракатлари (ёки ҳаракатсизлиги) туфайли Жамиятга йирик миқдорда моддий зарар етказиши;

ўзига ишониб топширилган мулкдан шахсий мақсадларда фойдаланиши;

ходимлардан ва бошқа фуқаролардан таъмагирлик қилиши;

расмий ҳужжатларни атайин бузиб расмийлаштириш, ҳисобот, статистик, бухгалтерлик маълумотлари ва бошқа ёзувларни қасддан бузиб кўрсатиши;

тўлов ёки ҳисобот ҳужжатлари, қатъий ҳисобда турувчи бланкалар ва бошқа ҳужжатларини қасддан йўқотиш ёки қалбакилаштириш;

хизмат ҳужжатларини сақлаш қоидаларини бузиш натижасида уларни йўқотиши;

аниқланган ўғирлик ва бошқа суистеъмолчиликлар бўйича мансабдор шахс томонидан чора-тадбирлар кўрилмаслиги;

таҳлилий ва жамланма ҳисоб юритишда фарқлар бўлиши, кундалик баланснинг йўқлиги;

ходим иш билан боғлиқ бўлган ва бу ишни бундан кейин давом эттириши мумкин бўлмаган даражада ахлоқсизлик қилиши;

танқид учун таъқиб қилиши;

лавозим йўриқномаси талабларининг бузилиши, агарда мазкур ҳаракат молиявий интизомнинг, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини бузилишига, технологик жараёнларнинг издан чиқишига, моддий зарарга ёки фаолиятни тўхтатишга олиб келган ёхуд олиб келиши мумкин бўлган бўлса;

Жамиятнинг ходимларининг одоб-аҳлоқ Қоидаларига амал қилмаслик ҳамда ишдаги одоб-аҳлоқ тамойилларига зид бўлган, шунингдек Жамиятнинг обрўси ва унинг ходимлари имиджига зарар етказадиган иш билан боғлиқ бўлмаган ҳатти-ҳаракатлар (ҳаракатсизлик)ни содир этиш.

мавжуд асос бўйича ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар томонидан тергов олиб борилмаган ва суд ҳеч қандай қарор қабул қилмаган бўлсада, алдаш ёки ишончни суистеъмол қилиш йўли билан моддий манфаат кўриш, расмий ҳужжатларга била туриб ишончсиз маълумот ва ёзувларни киритиш ҳамда шу каби ҳатти-ҳаракатларни содир этиш;

ўзи ва бошқа шахслар манфаати учун ноқонуний имтиёзлар олиш;

Жамият ходими сифатида ўз мансабидан фойдаланган ҳолда Жамият фаолиятига боғлиқ ва боғлиқ бўлмаган ҳар қандай ҳатти-ҳаракатлар (ҳаракатсизлик)ни бажарганлик учун учинчи шахслардан моддий ва номоддий шаклда ҳар қандай қимматликлар олиш;

Жамият имиджига ёки/ва Жамият ходими деган номга доғ туширадиган ҳатти-ҳаракатларни амалга ошириш;

беморга тиббий хужжатсиз амбулатор ёки стационар тарзда тиббий хизмат кўрсатиш; (шошилинч ёрдамга мухтож беморларга тиббий ёрдам кўрсатиш бундан мустасно, шошилинч холатдаги беморга бирламчи тиббий ёрдам олганидан сўнг даволавчи шифокор тегишлик тартибда тиббий хужжат юритишга маьсул хисобланади. )

ўрта тиббиёт ходимининг шифокор томонидан белгиланган даво муолажаларини, тиббий тахлилларни ўз вақтида бажарилмаслиги хақида бўлим мудири ёки даволовчи шифокорни билдиргиси асосида;

Жамиятда амалга оширилган тиббий хизматлар, УЗИ, Рентген, лобаратор тахлиллар учун нақд пул кўринишида хизмат кўрсатиш ;

беморга Жамият ички инфекцияси қарши қоидаларга риоя қилмасдан тиббий муолажалар ўтказиш;

беморга даво муолажалари давомида қўпол муомилада бўлиш, ахлоқ одоб қоидаларидан ташқарига чиқиш;

касса ходимини тиббий хизмат учун тўланган пул маблағларига тегишлик тартибда касса чеки тақдим этмаслик.

Юқорида кўрсатилган ҳатти-ҳаракатларни содир этиш ҳолати сонидан қатъий назар жисмоний ва юридик шахсларнинг аризалари, шикоятлари, Интернетдаги ижтимоий тармоқларда тарқалган маълумотлар, хизмат ва ёзма билдиришномалари, тушунтириш хатлари, далолатномалар ва бошқа тасдиқловчи ҳужжатлар билан тасдиқланиши лозим.

* 1. Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда ҳам бекор қилиниши мумкин:

дастлабки синов натижасига кўра (МК 132-модда);

ходимнинг янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришни рад этиши сабабли (МК 137-моддаси 4-қисми);

ходимнинг тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказишни рад этиши ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаган тақдирда (МК 143-моддаси 2-қисми);

ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга ишлаш учун кўчишни рад этиши (МК 146-моддаси 5-қисми);

ташкилот мулкдори алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ходимнинг ишни давом эттиришни рад этиши (МК 156-моддасининг 5-қисми);

тарафларнинг келишувига кўра (МК 157-моддаси);

муддатли меҳнат шартномаси муддатининг тугаши муносабати билан (МК 158-моддаси);

 ходимнинг ташаббусига кўра (МК 160-модда);

 иш берувчининг ташаббусига кўра (МК 161-модда);

тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра (МК 168-моддаси);

янги муддатга сайланмаганлик ёки танловдан ўтмаганлик ёхуд сайлашда, танловда иштирок этишни рад этганлик муносабати билан (МК 169-модда);

ўриндош ходимни мазкур ишга ўзи учун асосий иш жойи бўлган ходим қабул қилинганлиги сабабли (МК 441-модда 1-банди);

ўриндошлик асосида ишлашга чекловлар жорий этилганлиги муносабати билан (МК 441-модда 2-банди);

ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан меҳнат шартномасини ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра (МК 489-модда 1-қисм 1-банд);

ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра (МК 489-модда 1-қисм 2-банд);

шунингдек, Меҳнат кодексида ва бошқа қонунларда кўрсатилган асосларга кўра.

18. Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари Меҳнат кодексининг ёхуд тегишли қонуннинг моддасига (бандига) ҳавола қилинган ҳолда Кодекс ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар моддаларининг (бандларининг) таърифларига аниқ мувофиқ тарзда кўрсатилиши керак.

Меҳнат шартномаси шартномада назарда тутилган асослар бўйича бекор қилинганда, иш берувчининг ушбу модда учинчи қисминингталабларига риоя этилган ҳолда чиқарилган буйруғида ушбу ходим билан меҳнат шартномаси қайси асосга мувофиқ бекор қилинган бўлса, меҳнат шартномасининг ушбу асосни назарда тутувчи бандига ҳавола бўлиши керак.

Меҳнат шартномаси ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бир марта қўпол равишда бузилганлиги муносабати билан бекор қилинганда, иш берувчининг буйруғида ички меҳнат тартиб қоидаларининг банди, ташкилот раҳбарига нисбатан меҳнат шартномасининг банди, ўзига нисбатан интизом тўғрисидаги уставлар ёки низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган ходимларга нисбатан эса ходим билан меҳнат шартномаси қайси меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишини содир этганлик учун бекор қилинган бўлса, ўша қоидабузарликни назарда тутувчи интизом тўғрисидаги тегишли уставнинг ёки низомнинг моддаси (банди) қўшимча равишда кўрсатилиши керак.

1. **МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ ТАЪМИНЛАШ
ВА ЖАВОБГАРЛИК**

1. Корхонада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва бошқа интизомни, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, санитария-гигиена бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини кўзда тутадиган корхонанинг бошқа ички меъёрий ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади.
2. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, Жамиятда узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун Жамият ходимларига нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши мумкин:

миннатдорчилик;

пул мукофоти билан тақдирлаш;

қимматбаҳо совға билан мукофотлаш;

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

1. Тақдирлашлар одатда мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра корхона раҳбари томонидан чиқариладиган буйруққа биноан эълон қилинади.
2. Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жазо чораларидан ташқари, қуйидаги қоидабузарликлар учун таъсир чоралари ҳам қўлланиши мумкин:

Ижро интизомига риоя қилмаслик, ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикасининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, юқори орган ва иш берувчининг қарорлари, буйруқ, фармойишлари ҳамда топшириқ ва кўрсатмаларида қўйилган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик, шунингдек, ходимнинг лавозим-йўриқномасида кўрсатилган вазифа ва мажбуриятларга риоя қилмаслик;

Ходим билан меҳнат шартномасида белгиланган ишга келиш ва кетиш вақти режимига (меҳнат интизоми) риоя қилмаслик;

корхонада ўтказилган текширувлар натижасида аниқланган хато камчиликларни хатар даражасидан келиб чиқиб қўлланилиши мумкин.

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

ҳайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан ошмаган миқдорда жарима.

меҳнат шартномасини бекор қилиш (Кодекснинг 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари).

50. Содир этилган интизомий қилмишнинг оғирлик даражаси ҳамда унинг корхона учун келтирган салбий оқибатидан келиб чиқиб, ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима қўлланилиши мумкин.

Иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилгунига қадар ёзма тушунтиришни талаб қилиши, шу жумладан, агар интизомий қилмиш хизмат текшируви натижаларига кўра аниқланган бўлса, талаб қилиши шарт. Тушунтириш хатини иш берувчининг вакиллари ҳам талаб қилиш ҳуқуқига эга. Ходимнинг ёзма тушунтириш тақдим этишни рад этганлиги интизомий жазо чораси қўлланилиши учун монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

51. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати уни қўллаш кунидан бошлаб бир йилдан ошмаслиги лозим. Агар ана шу муддат давомида ходим янги интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди. Интизомий жазони қўллаган иш берувчи уни бир йил тугашига қадар ўз ташаббусига кўра, ходимнинг бевосита раҳбарининг, касаба уюшмаси қўмитасининг илтимосномасига, шунингдек ходимнинг илтимосига кўраилтимосномасига кўра бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

1. Интизомий жазо устидан ходим шикоят қилиши мумкин.
2. Жамиятка ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини қўллашдан қатъи назар, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.
3. Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жавобгарликдан ташқари, ички меъёрий ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин (мукофотдан, иш якунлари бўйича йил учун мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ҳ.к.).
4. Корхона ходимлари қуйидагиларга қатъий риоя этишлари лозим:

Жамият фаолиятининг тамойилларига қатъий риоя этиш;

юқори интизомга эга бўлиш ва турли вазиятларда ўзини тута билиш, ўз қарорлари, ҳатти-ҳаракатлари ва ишида одоб-аҳлоқ мезонларига таяниш;

хизмат ва тижорат сирини сақлаш, Жамиятга зарар етказиши мумкин бўлган ахборотни ошкор қилинишига тўсқинлик қилиш;

хизмат мавқеидан ўз фойдасини кўзлаб ва бошқа шахсларнинг ноқонуний манфаатларини қондириш учун фойдаланмаслик;

хизмат мавқеидан фойдаланган ҳолда ғайриқонуний ва ахлоқсиз ҳатти-ҳаракатлар содир этишга йўл қўймаслик, ўзининг хулқ-атвори билан, ҳалоллиги, инсофлилиги ва пок виждонлилиги билан ўрнак бўлиш;

коррупция ҳолатларига қарши курашиш ва уларнинг профилактикасига фаол кўмаклашиш шарт (пора бериш, пора олиш, ваколатларини суистеъмол қилиш, тижоратда пора эвазига оғдириб олиш ёки ходим томонидан пуллар, қимматликлар, бошқа мол-мулк ёки мулкий мезондаги хизматлар кўринишида фойда олиш мақсадида хизмат мавқеидан ноқонуний тарзда фойдаланмаслик);

ўз раҳбарини ёхуд Жамиятнинг тегишли тузилмаларини уларни ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида бирор-бир шахсларнинг қилган мурожаатларининг барча ҳолатлари тўғрисида, шунингдек бошқа ходимлар томонидан содир этилган ҳуқуқбузарликларнинг ўзларига маълум бўлган ҳар қандай ҳолатлари ҳақида хабардор қилиши шарт.

1. **ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ**
	1. Ходим ушбу Қоидаларга, навбатчилик жадвалларига ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариши керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади;
	2. Корхонада ҳар кунги иш вақти 7 соатни ташкил этадиган олти кунлик иш ҳафтаси (40 соатдан ортиқ бўлмаган муддат) белгиланган. Барча ходимлар учун ушбу Қоидага мувофиқ ҳар ҳафталик дам олиш вақти бир дам олиш кунини (якшанба) ташкил этади. Шунингдек, алоҳида хусусиятга эга бўлган тиббиёт ходимлари учун иш вақтининг давомийлиги ҳафтасига кўпи билан 36 соат қилиб белгиланади
	3. Иш вақти соат 8:00 да бошланади ва соат 16:00 да тугайди. Тушлик (танаффус) вақти соат 12:00 дан 13:00 гача белгиланади. Жамиятнинг алоҳида хусусиятга эга бўлган тиббиёт ходимларининг иш вақти соат 8.00 дан бошланиб, соат 15.00 гача белгиланади. Ишлаб чиқариш зарурияти ва хизмат кўрсатишнинг хусусиятидан келиб чиқиб, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда умумий иш тартибидан фарқ қиладиган, масофавий ва мослашувчан иш жадвали Иш берувчи ва ходим ўртасида ўзаро келишувга асосан белгиланиши мумкин.
	4. Жамиятнинг қуйидаги ходимлари учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

16 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 24 соат;

16 дан 18 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 36 соат;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга - ҳафтада 36 соат;

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

байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида;

тунги вақтда ишларни бажарганда (соат 22.00 дан эрталаб 6.00 гача бўлган вақт тунги вақт ҳисобланади).

жамоа шартномасида кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

Тунги ишлаш муддати ишлаб чиқариш шароитига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан узлуксиз ишлардагина кундузги иш билан тенглаштирилади;

* 1. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланиши мумкин.

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда тўлиқсиз иш вақтини белгилаши мумкин:

ҳомиладор аёлларнинг илтимосига кўра;

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган) болани тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз она (бева эркак, бева аёл, никоҳдан ажрашган)ларга ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, шу жумладан, унинг ҳомийлигида ёки тиббий хулосага мувофиқ оиланинг касал аъзосини боқаётган шахснинг илтимосига кўра қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда.

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

Иш берувчи билан келишган ҳолда иш вақти якка тартибда белгиланиши мумкин.

* 1. Иш шароитларига кўра тушки танаффус вақтини белгилаш мумкин бўлмаган ходимларга овқатланиш учун иш вақтида камида 30 минут берилади. Бундай ишлар рўйхати, овқатланишнинг бошланиш ва тугаш вақти ҳамда жойини иш берувчи касаба уюшма қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлайдиган навбатлилик жадвалига биноан белгиланади.
	2. Навбат билан ишлайдиган таркибий бўлинмаларда иш навбатининг вақти, тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунларини бериш корхона раҳбари касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган жадвалга кўра белгиланади.

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

Навбатлилик жадвалига биноан ҳар бир ходимга белгиланган иш вақтининг давомийлиги этиши тегишли давр учун иш вақтининг бир меъёрли давомийлиги этишидан ошиб кетмаслиги керак.

Навбатчилик жадвали билан манфаатдор ходимлар у кучга киришига қадар 15 кундан кечиктирмай тилхат бериб танишишлари керак.

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

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

Иш кунидан ташқари меҳнат қилишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Иш кунидан ташқари ишлашнинг вақти икки кунда ҳар бир ходим учун тўрт соатдан (зарарли ва оғир меҳнат шароитларида ишлашда - кунига икки соатдан) ва бир йилда 120 соатдан ошмаслиги керак.

Иш вақтидан ташқари ишлашга қуйидагиларга рухсат берилмайди:

иш навбатининг вақти 12 соатни ташкил этадиган ходимлар;

18 ёшгача бўлган ходимлар;

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

Ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишга қуйидаги асослар бўйича йўл қўйилади:

Табиий ва техноген тусдаги авариялар, бахтсиз ҳодиса, табиий офат ва бошқа фавқулодда ҳодисаларнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини бартараф этиш зарурияти юзага келганда;

Умумхалқ хайрия ҳашарларида ихтиёрий равишда иштирок этиш ҳоҳишини билдирган ходимлар учун.

* 1. 18 ёшгача бўлган шахсларни тунги ишларга ҳамда дам олиш ва байрам кунларида ишлашга жалб этиш тақиқланади. Ногиронлиги бўлган шахс, ҳомиладор аёл ва ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган) болани тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз она (бева эркак, бева аёл, никоҳдан ажрашган)ларга ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига кўрсатилган ишларга фақат уларнинг розилиги билан жалб этилиши мумкин.

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

* 1. Иш вақтидан ташқари, байрам ёки дам олиш кунидаги иш, ходимнинг ҳоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.
	2. Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошларга ҳам иш жойи ҳамда ўртача иш ҳақи сақланиб қолган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътиллари берилади.
	3. Ҳар йилги асосий таътил муддати қонун ҳужжатлари ва Жамоа шартномасига мувофиқ асосий узайтирилган таътиллар белгиланган шахслардан ташқари, Жамиятнинг барча ходимлари учун 21 календар кун, шу жумладан ўриндошлар учун камида 21 календар кун этиб белгиланади.

Таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасдан олдинги охирги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

Шунингдек қуйидаги ҳолларда ходимнинг аризасига биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча меҳнат таътиллари берилиши мумкин:

яқин қариндошлари вафот этганда – 3 календар кун;

ходим ёки унинг фарзандининг тўй маросимини ўтказишга – 3 календар кун;

ходимнинг қонуний никоҳдан ўтиш муносабати билан – 3 календар кун.

Ходимнинг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси, фарзанди, турмуш ўртоғи ҳамда тўрмуш ўртоғининг ота-онаси, ака-укаси, опа-синглиси унинг яқин қариндошлари деб ҳисобланадилар.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътиллар 12 ойлик давр мобайнида жами 3 ойдан ортиқ бўлмаслиги керак (МКнинг 241 моддасига кўра кўпи билан 6 ойгача узайтирилиши мумкин).

* 1. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади:

ишланган биринчи йил учун - олти ой ишлагандан кейин;

иккинчи ва кейинги йиллардаги иш учун-таътиллар жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

Қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган) болани тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз она (бева эркак, бева аёл, никоҳдан ажрашган)ларга ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга (йиллик таътилларни Жамият уларнинг хоҳишига кўра имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига мослаб бериши шарт);

жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин.

* 1. Таътил ҳар йили у бериладиган иш йили тугашига қадар берилиши керак.

Таътил ходимнинг ёзма аризасига кўра қисмларга бўлиниши мумкин. Таътил қисмларидан бири камида 14 календар кунини ташкил этиши керак.

Фақат ходимнинг розилиги билан таътилдан чақириб олиш мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилади ёки кейинги йилга кўчирилади иш йили тугашига қадар меҳнат таътилини қолган қисмидан фойдаланиб тугатиш шарти билан. Меҳнат таътилининг фойдаланилмаган кунлари бўйича белгиланган тартибда қайтадан ҳисоб-китоб амалга оширилади.

* 1. Ходимнинг ҳоҳишига қараб иш вақтида энг кам муддатдан (21 календар кунидан) ортиқча йиллик таътил учун пул бадали (компенсация) тўланади. Ижтимоий таътилларнинг барча турлари, шунингдек, ноқулай иш шароитларида ишлаш, ишнинг алоҳида тарзи, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида ишлаганлик учун қўшимча таътилларнинг барча турларидан албатта фойдаланилиши керак, уларни пул бадали билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.
	2. Ҳар йилги таътилларни беришдаги рағбатлар календарь йили бошланишига қадар Жамият раҳбари касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқлайдиган жадвалга биноан белгиланади. Ана шу тартибда жадвал ярим йил тугаганидан кейин ана шу даврда ишга янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олиб тўлдирилади.

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

Таътил учун ҳақ таътил бошланадиган кундан олдинги кунда тўланиши керак. Ходимнинг аризасига кўра таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин, агар у бу ҳақда ўз вақтида хабардор қилинган ёки унга таътил бошланишига қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса.

* 1. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат муносабатларини кейин тугатган ҳолда ҳар йилги асосий ва қўшимча таътиллар берилиши кўзда тутилиши мумкин. Мазкур ҳолда таътилнинг тугаш куни меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси деб ҳисобланади.
	2. Кейин ишдан бўшатиш шарти билан таътилга чиққан вақтда ходим, қонунчиликда белгиланган ёки томонларнинг келишувига кўра белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддати тугаган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишга ҳақли бўлмайди.

**V. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИ ЎРТАСИДАГИ НИЗОЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ**

* 1. Ҳар бир ходим қонунчиликларда, мазкур Қоидаларда, Жамиятнинг бошқа ички меъёрий ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, судда ҳимоя қилиш, ўз меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини қонун билан тақиқланмаган барча усуллар билан ҳимоя қилиш, шунингдек, малакали юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.
	2. Ўзининг ҳуқуқларини бузилган деб ҳисобловчи ходим мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир.
	3. Ходимнинг мурожаатини мазмунан кўриб чиқиб, иш берувчи уч кун муддатда ходимга ёзма равишда жавоб беради.
	4. Иш берувчининг жавобидан рози бўлмаган тақдирда, меҳнат низосини ҳал қилиш учун ходим ўз ихтиёри бўйича меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга, шунингдек, ваколатига Жамият ходимларини ҳимоя қилиш кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақлидир.
	5. Ходим томонидан берилган ариза меҳнат низолари комиссиясида рўйхатга олинади ва ариза берган ходим иштирокида у берилган кундан бошлаб 10 кундан кечиктирмай кўриб чиқилади.
	6. Ходимнинг аризани кўриб чиқишда иштирок этмаслигига фақат унинг ёзма аризасига кўра амалга оширилади. Комиссиянинг мажлисига ходим узрли сабабларсиз келмаган тақдирда мазкур аризани кўриб чиқмаслик тўғрисида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни қайтадан ариза топшириш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.
	7. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори устидан ходим ёки иш берувчи қарор нусхаси берилган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида судга шикоят қилиши мумкин.
	8. Амалдаги Меҳнат кодексининг тегишли моддаларида кўрсатилган меҳнат низолари бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади.

**VI. ХУЛОСА**

* 1. Мазкур Қоидалар билан тартибга солинмаган ҳолатлар амалдаги қонунчилик билан тартибга солинади.
	2. Қоидалар Жамиятнинг Касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланган кунидан бошлаб кучга киради.
	3. Мазкур қоидалар тасдиқланиши билан Жамиятнинг қуйидаги меъёрий ҳужжатлари ўз кучини йўқотади:

Жамиятнинг 20\_\_\_ йил “\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_даги Ички меҳнат тартиби қоидалари;

**Киритилди:**

**Келишилди:**