

“ТАСДИҚЛАЙМАН”

“PERFECT INSURANCE” СТ



Бош директори

У.Р. Халиков

” январ 2022 йил

«PERFECT INSURANCE» СУҒУРТА ТАШКИЛОТИНИНГ

«ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБИ»

ҚОИДАЛАРИ

Тошкент – 2022 йил

Мундарижа:

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

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Ички меҳнат тартибининг ушбу қоидалари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатлар масалаларини тартибга соладиган асосий қатъий меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Мазкур Ички меҳнат тартиби қоидалари тасдиқланган кундан бошлаб кучга кириди ва Ташкилотда қўлланилади.

1.3. Ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилиш иш берувчилар ва ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

1.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

1.4.1. ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш;

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

1.4.3. ходимга у бажарган иш учун Ташкилотда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳақ тўлаш;

1.4.4. меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитини таъминлаш;

1.4.5. қонунчиликка, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолатли ва бадал тўловлари тўланишини таъминлаш;

1.4.6. меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан унга етказилган зарар учун ходимга ҳақ тўлаш;

1.4.7. ходимларнинг ваколатли органлари ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокаралар олиб бориш;



1.4.8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномасини тузиш.

1.5. Ходимнинг мажбуриятлари:

1.5.1. ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;

1.5.2. меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

1.5.3. меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;

1.5.4. Ташкилот мол-мулкани асраб-авайлаш;

1.5.5. меҳнат жамоасининг аъзолари, Ташкилот мижозлари ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан хушфەъл муносабатда бўлиш.

1.6. Иш берувчининг ҳуқуқлари:

1.6.1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 150-моддасига мувофиқ Иш берувчи Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда уч ойдан ортиқ муддатга фақат форс мажор ҳолатлар (эпидемия, карантин ва бошқа) да таътил бериши мумкин;

1.6.2. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида карантин эълон қилинган давр мобайнида Иш берувчи ходимларга йиллик меҳнат таътили тақдим этганидан сўнг меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг бир баравари миқдорида қисман ҳақ тўланадиган кўшимча равишда ходимларга меҳнат таътили бериши мумкин;

1.7. Ходимнинг ҳуқуқлари:

1.7.1. ўзи томонидан бажарилган иш учун Иш берувчидан ҳақ тўлашни талаб қилиш;

1.7.2. ходимлар томонидан меҳнат муносабатларини амалга оширишлари учун Иш берувчидан керакли шарт-шароит яратилишини талаб қилиш.

II. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ (КОНТРАКТИНИ) ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ТАРТИБИ

2.1. Меҳнат шартномасини тузиш иш берувчига тўғридан-тўғри мурожаат қилиш ёки меҳнат бўйича органларнинг бепул воситачилиги орқали амалга оширилади.

Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан бошлаб рухсат берилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун ишга умумтаълим мактаблари, ўрта махсус касб-ҳунар ўқув

ёшга етганда ота-оналаридан бири ёки ота-онанинг ўрнини босадиган шахслардан бирининг ёзма розилиги билан қабул қилишга рухсат берилади.

Ўн саккиз ёшга етмаган шахсларни ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 241-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этган ҳолда амалга оширилади. Ишга қабул қилинаётганда ходим Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳужжатларни тақдим этиши шарт.

2.2. Меҳнат шартномасида томонларнинг келишуви бўйича қуйидагилар белгилаб олинади:

- иш жойи;
- ишга кирувчининг меҳнат мажбуриятлари, у ишлайдиган ихтисослик, малака, лавозим;
- меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва шартлари;
- меҳнат шартномасини муайян муддатга тузиш вақтида унинг амал қилиш муддати;
- ишни бошлаш куни;
- ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳар кунги ишнинг давомийлиги.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида қонунчиликда кўрсатилган бошқа меҳнатга доир бошқа шартлар ҳам белгилаб олиниши мумкин (ишга қабул қилиш пайтида олдиндан синаш, иш режими, меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ҳолатида жарима тўлаш, тўлиқ иш вақтида ишлаш, касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажарилаётган иш ҳажмини узайтириш, таътилнинг давом этиш муддатини кўпайтириш ва ҳ.к.).

Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартлари даражаси қонунчиликда, шунингдек, жамоа шартномасида, Ташкилотда қабул қилинган бошқа қатъий ҳужжатларда (мазкур Қоидалар, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом, мукофотлаш тўғрисидаги низом ва бошқалар) белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас.

2.3. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси уни томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга киради.

2.4. Қонунчиликда белгиланган тартибда иш берувчининг ёки ходимнинг талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин.

2.5. 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 кўпол бузса.



2.6. Бир марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган кўпол бузишларга қуйидагилар киритилади:

- ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик (ишда узрсиз сабаблар билан иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами 3 кундан кўпроқ бўлмаганлик);

- ишга алкогольли ичимликлар, гиёхвандлик ёки захарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш, буни гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса;

- иш жойида ўғрилиқни содир этиш, ушбу ҳолат ўз тасдиғини топган бўлса;

- тарбиячилик вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий ҳаракатни содир этиши;

- Ташкилот ходимларининг, шу жумладан, тартиббузарнинг ҳам ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини кўпол равишда бузиш;

- ходим ўз меҳнат мажбуриятларини бузиб, Ўзбекистон Республикасида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг 30 баравари ҳажмида иш берувчига моддий зарар етказилиши;

- махфийлиги меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

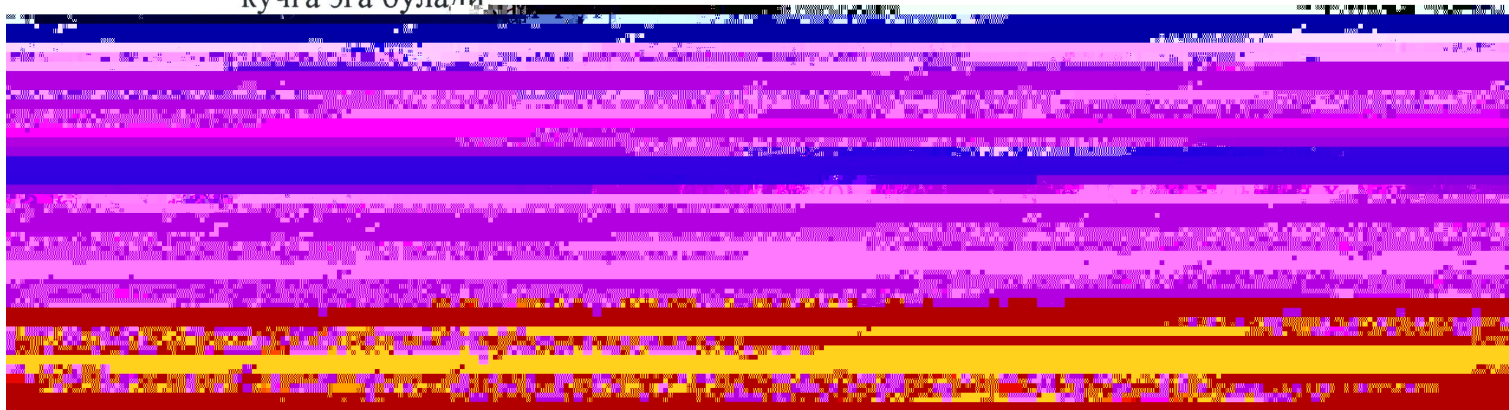
- ходим томонидан иш жараёнида ахлоққа тўғри келмайдиган сўзлар билан бошқа ходимларни, иш берувчини ҳақоратлаши;

- иш берувчи томонидан белгиланган суғурта тушуми режасини бажармаслик (меҳнат вазифасига суғурта тушуми тушуриш кирадиган ходимларга тааллуқли);

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

2.8. Меҳнат шартномаси ходим ва Ташкилот раҳбарининг имзолари билан тасдиқланади. Раҳбарнинг имзоси Ташкилотнинг муҳри билан тасдиқланади.

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



2.11. Ташкилот раҳбари томонидан ёки унинг рухсати билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кунидан бошлаб ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

2.12. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига аниқ мувофиқликда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимга имзо қўйдирган ҳолда хабардор қилади.

2.13. 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 соғлиғини хавф остига қўядиган, ор-номуси ва шаънини камситадиган ҳаракатлар содир этишни талаб қилишга ҳақли эмаслар.

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

2.15. Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда ҳам бекор қилиниши мумкин:

- ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганда;
- илгари шу ишни бажарган ходим ишга қайта тикланганда;
- ходим илгариги ишини давом эттиришига имкон бермайдиган жазога ҳукм қилинган суд ҳукми қонуний кучга кирганда, шунингдек, суднинг қарорига кўра ходим ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганда;

- ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилганда, агар йўл қўйилган бузилишни бартараф этиш мумкин бўлмаса ва ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

- ходим вафот этганида;

- агар ишни давом эттириш уларнинг соғлиғига хавф солса ёки улар учун бошқа зарар келтириш билан боғлиқ бўлса ота-оналарнинг, васийлар (ҳомийлар), меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилиш органлари, 18 ёшдан ёш бўлган шахслар билан ишлаш бўйича комиссиялар талабига кўра.

2.16. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда меҳнат кодекси ёки бошқа меъёрий ҳужжатларнинг тегишли банди ва моддасини ҳавола қилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси кўрсатилади.

III. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ ТАЪМИНЛАШ ВА ЖАВОБГАРЛИК

3.1. Ташкилотда меҳнат интизومي меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидага 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.

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

- хайфсан;
- ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 30 фоизи ҳажмида жарима.

Меҳнат интизомини мунтазам бузганлик учун, шунингдек, ушбу Қонданинг 2.6-бандида кўзда тутилган ҳаракатларни бир марта содир этганлик учун ходим ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 50 фоизи ҳажмида жарима тўлаши мумкин;

- меҳнат шартномасини бекор қилиш.

3.5. Жазо чораси қўлланилишига қадар ходимга йўл қўйилган қонунбузарлик сабаблари ва ҳолатини ёзма равишда тушунтириш имконияти берилади. Тушунтириш беришдан бош тортиш унга нисбатан содир этилган ҳаракат учун чора кўришга тўсқинлик қилиши мумкин эмас. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

3.6. Иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри...

ташаббусига кўра, ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

3.9. Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жавобгарликдан ташқари, локал ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин (мукофотдан, иш якунлари бўйича йил учун мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ҳ.к.).

3.10. Ташкилотнинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун қонунга биноан кўзда тутилган ҳолларда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиладилар.

Бундай жавобгарлик қуйидаги ҳолларда юзага келади: меҳнат шартномасини ғайриқонуний эканлигини билиб туриб бекор қилиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шунингдек, ҳомиладорлиги ёки болага қараши кераклигини важ қилиб аёлларни ишга қабул қилишдан билиб туриб ғайриқонуний тарзда бош тортиш; ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш (махаллий меҳнат органлари томонидан юборилган шахсларни; муқобил хизмат хизматчилари, ҳарбий хизматга мажбурларни ҳужжатларсиз ёки ҳақиқий бўлмаган шахсни тасдиқловчи ҳужжатлар билан қабул қилиш, қонуний кучга кирган суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш таъқиқланган шахсларни ишга қабул қилиш); ёнғинга қарши қоидалар ва хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш санитарияси ёки ходимга зарар келтиришга сабаб бўлган бошқа меҳнат қоидаларини бузганлик учун; ходимнинг мурожаатини кўриб чиқишдан бош тортиш ёки уни ўз вақтида кўриб чиқмаслик ёхуд улар бўйича асоссиз зид қарор қабул қилиш ва ҳоказолар учун.

IV. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

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

4.2. Ташкилотда ҳар кунги иш вақти 8 соатни ташкил этадиган беш кунлик иш хафтаси белгиланган.

Барча ходимлар учун ҳар хафталик дам олиш вақти икки дам олиш кунини (шанба ва якшанба) ташкил этади.

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

- байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида.

4.4. Ҳар кунги ишнинг бошланиш ва тугаш ҳамда тушлик вақтида овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

- Иш вақти 9:00 дан 18:00 гача;
- Овқатланиш учун танаффус вақти 13:00 дан 14:00 гача.



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

4.6. Иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш ва бадал жамоа шартномасига мувофиқ амалга оширилади.

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

4.8. Ҳар йилги таътиллار (асосий ва қўшимча) вақти, уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаш тартиби, шунингдек, таътил олишга ҳуқуқ берадиган иш стажини ҳисоблаш қонунчилиқда кўзда тутилган тартибда амалга оширилади.

4.9. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади:

- ишланган биринчи йил учун – олти ой ишлагандан кейин;
- иккинчи ва кейинги йиллардаги иш учун – таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

4.10. Таътил ҳар йили у бериладиган иш йили тугашига қадар берилиши керак. Таътил ҳолимнинг ёзма аризасига кўра қисмларга бўлиниши мумкин

бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишга ҳақли бўлмайди.

V. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИ ЎРТАСИДАГИ НИЗОЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ

5.1. Ҳар бир ходим қонунчиликда, мазкур Қоидаларда, Ташкилотнинг бошқа локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, судда ҳимоя қилиш, шунингдек, малакали юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

5.2. Ўзининг ҳуқуқларини бузилган деб ҳисобловчи ходим мустақил равишда ёки ходимлар билан ишлаш бўлими орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир.

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

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

5.5. Ходим билан иш берувчи ўртасида кўрсатилган ҳолдаги ихтилоф пайтида ёки иш берувчининг жавобидан қониқмаганда ходим ўзининг танлашига кўра меҳнат низосини ҳал этиш учун меҳнат низолари бўйича комиссияга (бундан кейин - МНК) ёки бевосита судга, шунингдек, ваколатига Ташкилот ходимларини ҳимоя қилиш кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақлидир.

