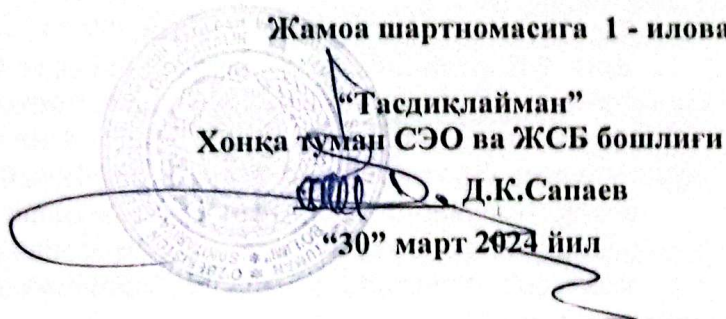




“Келишилди”
Хонқа туман СЭО ва ЖСБ
Цех КУК раиси
С.Ўрнинов
“30” март 2024 йил



“Тасдиқлайман”
Хонқа туман СЭО ва ЖСБ бошлиғи
Д.К.Сапаев
“30” март 2024 йил

Хоразм вилояти Санитария-эпидемиологик осойишталик ва жамоат саломатлиги
бошқармаси Хонқа туман бўлимнинг

ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБ ҚОИДАЛАРИ

1. Умумий қоидалар

1.1. Ушбу Ички меҳнат тартиб қоидалари 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. Ўзбекистон Республикаси Конституциясига мувофиқ фуқаролар меҳнат қилиш, яъни кафолатланган иш билан таъминланиш - бажарган ишнинг миқдори ва сифатига қараб давлат томонидан белгиланган энг кам миқдоридаги иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда маош олиш, касб танлаш ва ўзини касб маҳорати, қобилияти, маълумоти ва ижтимоий эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда машғулот ҳамда иш танлаш ҳуқуқига эгадирлар.

1.3. Меҳнат интизоми — бу ички меҳнат тартибига қатъий риоя қилишнинг ўзгинаси бўлиб қолмасдан, балки ўз ишига онгли равишда ижодий ёндашиш, уни юқори сифатли чиқишини таъминлаш, иш вақтидан унумли фойдаланиш ҳамдир.

Меҳнат интизоми нормал ҳолда юқори самарадорлик кўрсатиб ишлаш, меҳнатга онгли муносабатда бўлиш учун ишонтириш, тарбиялаш усули орқали, шунингдек халол меҳнати учун рағбатлантириш усуллари қўллаш орқали зарурий — ташкилий ва иқтисодий шароит яратиб бериш билан таъминланади.

Меҳнат интизомини бузувчиларга интизомий ва жамоатчилик таъсирини ўтказиш чоралари қўлланилади.

1.4. Ички меҳнат тартиб қоидалари меҳнат интизомини янада мустаҳкамлашга имкон яратиш, ишни илмий асосда ташкил қилиш, яъни вақтдан оқилона фойдаланиш, ишни юқори ва сифатли бажарилишини таъминлаш, аҳоли саломатлигини ва аҳолига кўрсатиладиган тиббий ёрдамнинг юқори даражада бўлишини таъминлаш, меҳнат унумдорлигини ошириш ва ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини кўрсатиш мақсадини кўзда тутлади.

1.5. Ички меҳнат тартиби қоидалари ишлаб чиқилди касаба уюшма кўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланди.

II. Ходимларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатилган тартиби

2.1. Ходимлар меҳнат қилиш ҳуқуқини иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузиш йўли орқали амалга оширадилар. Меҳнат шартномаси ёзма шаклда икки нусхада тузилади. Меҳнат шартномасида ходим ва иш берувчининг асосий мажбуриятлари кўзда тутилади. (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 122 -124 моддалари).

2.2. Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни тақдим этади:

- паспортни ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжатни ёхуд идентификацияловчи ID картани, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса туғилганлик тўғрисидаги гувоҳномани ёки идентификацияловчи ID картани;

- охирги иш жойи бўйича тасдиқланган қоғоз шаклидаги меҳнат дафтарчасини ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани, бундан биринчи марта ишга кираётган шахслар мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслармеҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан олинган белгиланган намунадаги маълумотномани тақдим этади;

- харбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар учун тегишинча ҳувоҳномани ёки харбий

хисобда турганлик ҳақидаги гувоҳомани;

- олий ёки ўрта махсус касб-хунар таълим ташкилотини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни, қайси ишни бажариш учун фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлса, ўша ишга кириш чоғида ушбу ишни бажариш ҳуқуқига доир гувоҳномани (сертификатни) ёхуд бошқа тегишли ҳужжатни;

- солиқ тўловчининг идентификация рақамини;

- жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақамини (мавжуд бўлганда);

- жамғариб бориладиган пенсия дафтарчасини, бундан биринчи марта ишга кираётган шахслар мустасно.

Иш берувчи: биринчи марта ишга кирган, беш кундан ортиқ ишлаган шахсларга ва қонунчиликда ўзига нисбатан меҳнат дафтарчаларини юритиш назарда тутилмаган илгари ишлаган шахсларга меҳнат дафтарчасини расмийлаштириши;

- илгари жамғариб бориладиган пенсия тизимида хисобда турмаган ҳодимларни бундай хисобга қўйиш учун чоралар кўриши шарт.

Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахсдан МКнингда, шунингдек бошқа қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

2.3. Агар шифокорнинг мутахассислиги бўйича иш стажидан уч йил ёки ундан ортиқ танаффус мавжуд бўлса (ижтимоий таътиллаш, тиббиётга ихтисослашмаган мутахассисликда ишлаш, узоқ давом этган касаллик, ногиронлик ва бошқалар), шифокор ўз касбий фаолиятини қайта бошлашдан олдин аввалги йилларда олинганлиги тўғрисида ҳужжат билан тасдиқланган мавжуд базавий, асосий ёки қўшимча мутахассисликка мувофиқ ихтисослашув курсларидан ўтиши шарт.

2.4. Ўзбекистон Республикасида тиббиёт ва фармацевтика фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқига олий ёки ўрта махсус тиббиёт ўқув юртини тамомлаганлик тўғрисида диплом олган шахслар эга бўладилар.

2.6. Тиббий маълумотга эга бўлмаган шахслар ҳам Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги ҳузуридаги Халқ таъбирига усулларидан фойдаланган ҳолда тиббий хизмат кўрсатиш фаолиятини лицензиялаш бўйича махсус комиссиянинг ҳулосаси асосида халқ таъбирига усулларидан фойдаланган ҳолда тиббий фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эга бўладилар.

2.7. Тиббиёт ва фармацевтика маълумоти тўғрисидаги дипломни хорижий давлатларда олган шахсларнинг тиббиёт ёки фармацевтика фаолияти билан шуғулланишига Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

2.8. Ўз касби бўйича уч йилдан кўп ишламаган тиббиёт ва фармацевтика ходимларининг тегишли фаолият билан шуғулланишига тегишли ўқув юртларида қайта тайёргарликдан ўтганларидан кейин ёки Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг аттестация комиссиялари ўтказадиган аттестация асосида йўл қўйилади.

Тиббиёт ёки фармацевтика соҳасида тугалланмаган олий маълумоти бўлган шахсларнинг тиббиёт соҳасида ўрта маълумоти бўлган ходимлар ишлайдиган лавозимларда тиббиёт ёки фармацевтика фаолияти билан шуғулланишига Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

Олий ва ўрта махсус тиббиёт ўқув юртлари талабаларининг фуқароларга тиббий ёрдам кўрсатишда таълим дастурларига мувофиқ қатнашишига тиббиёт ходимлари назорати остида, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

Ғайриқонуний равишда тиббиёт ва фармацевтика фаолияти билан шуғулланувчи шахслар қонунга мувофиқ жавобгар бўладилар.

2.9. Ишга қабул қилинаётган шахс кириш йўриқномасини олгандан кейин ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ чиқарилади.

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

2.10. Ишга қабул қилиш қўйидаги босқичларни ўз ичига олади:

ишга қабул қилиш чоғидаги таништириш тартиб-таомилини;

меҳнат шартномаси шартлари бўйича тарафларнинг келишувга эришишини ҳамда шартномани ходим ва иш берувчи томонидан имзолашни;

иш берувчи томонидан ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ қабул қилишни ҳамда ишга қабул қилиш ҳақидаги маълумотларни ходимнинг меҳнат дафтарчасига ва “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий аппарат комплексига киритишни.

Ишга қабул қилиш чоғида иш берувчи ишга кираётган шахсни олдиндан (меҳнат шартномаси имзолангунга қадар) куйидагилар билан таништириши шарт:

ушбу шахс қайси ишни бажариш учун ишга қабул қилинаётган бўлса, ўша ишнинг мазмуни; меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш бажариладиган меҳнат шароитлари;

ички-меҳнат тартиб қоидалари, жамоа шартномаси, унинг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бошқа ички ҳужжатлар.

2.11. Ўз касбий ва ишчанлик сифатлари бўйича тегишли ишни бажариш (тегишли лавозимни эгаллаш) учун зарур бўлган малака талабларига мувофиқ келадиган ходимни танлаб олиш мақсадида иш берувчи куйидагиларга ҳақли:

ишга кираётган шахслар билан суҳбатлар ўтказишга;

касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан тасдиқланадиган низо асосида ёхуд, агар танлов асосида саралаш ва унинг тартиби қонунчиликда белгиланган бўлса, ишга қабул қилишнинг танловга оид тартибини назарда тутишга.

2.12. Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахс олдиндан (меҳнат шартномаси имзолангунга қадар):

иш берувчига Меҳнат кодексининг 124-моддаси биринчи қисмида санаб ўтилган, ишга қабул қилиш чоғида талаб этиладиган ҳужжатларни тақдим этиши;

иш берувчи томонидан ўтказиладиган суҳбатда иштирок этишга;

ишга қабул қилиш чоғида ўтказиладиган танловда иштирок этиши шарт.

2.13. Иш берувчи танлов ўтказиладиган сана ҳақида тегишли ишга (лавозимга) кираётган шахсга камида бир ҳафта олдин хабар қилади.

2.14. Меҳнат шартномаси тузиш пайтида ходимларнинг қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолат даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

2.15. Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёхуд унинг рухсати билан ходимни ҳақиқатда ишга қўйиш, ишга қабул қилиш лозим даражада расмийлаштирилганидан ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, меҳнат шартномасини иш бошланган кундан эътиборан тузиш деб ҳисобланади.

2.16. Ҳақиқатда ишга қўйилганда иш берувчи иш бошланган кундан эътиборан уч кунлик муддатда меҳнат шартномасини тузиш ва ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш орқали ходим билан яқка тартибдаги меҳнат муносабатини расмийлаштириши шарт.

III. Ходимларнинг асосий ҳуқуқ ва мажбуриятлари:

3.1. Ходим куйидаги ҳуқуқларга эга:

Меҳнат кодексига ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда ҳамда шартларда меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш;

меҳнат шартномасида шартлашилган иш билан иш берувчи томонидан таъминланиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келадиган иш жойига эга бўлиш;

ўз малакасига, меҳнатнинг мураккаблигига, бажарилган ишнинг миқдори ва сифатига мувофиқ ўз вақтида ҳамда тўлиқ ҳажмда иш ҳақи олиш;

иш вақти давомийлигининг чегарасини, айрим касблардаги ва тоифалардаги ходимлар учун қисқартирилган иш вақтини белгилаш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, ишланмайдиган байрам кунлари, шунингдек йиллик меҳнат таътиллари бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларига эга бўлиш, шунингдек иш жойидаги меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари тўғрисида тўлиқ ва ишончли ахборот олиш;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

ўз меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини ифодалаш ҳамда ҳимоя қилиш учун касаба уюшмаларига ва бошқа ташкилотларга бирлашиш;

жамоа келишувлари ва жамоа шартномаси, шунингдек улар шартларининг бажарилиши тўғрисида ахборот олиш, шу жумладан ўз вакиллари орқали олиш;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган тартибда ходимга меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш;

ўз меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини қонун билан тақиқланмаган барча усуллар билан ҳимоя қилиш;

меҳнат низоларини МКнингда, бошқа қонунларда белгиланган тартибда ҳал қилиш.

Ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

3.2. Ходимнинг мажбуриятлари

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

меҳнат шартномаси билан ўз зиммасига юклатилган меҳнат мажбуриятларини виждонан бажариши;

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 берувчининг 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 МКнингда 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;

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

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 6 июлдаги “Коррупцияга қарши курашиш фаолиятини самарали ташкил этишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-5177-сонли Қарори талаблари билан танишиб чиқиш ва унга амал қилиш шарт;

Ўзбекистон республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 595-сонли Қарори талаблари билан танишиб чиқиш ва унга амал қилиш шарт;

Ходимнинг зиммасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин (21,22-моддаси).

IV. Иш берувчининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари:

4.1 Иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга эга:

МКнингда, бошқа қонунларда назарда тутилган тартибда ва шартлар асосида ходимлар билан меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартириш ҳамда бекор қилиш;

жамоа музокаралари ташаббуси билан чиқиш ва жамоа шартномаларини тузиш;

ходимларни ҳалол самарали меҳнати учун рағбатлантириш;

ходимлардан ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришини ва иш берувчининг мол-мулкига (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчида бўлган мол-мулкига, агар иш берувчи ушбу мол-мулкнинг бут сақланиши учун жавобгар бўлса) эҳтиёткорона муносабатда бўлишини, ички меҳнат тартибига риоя этишини талаб қилиш;

ходимларни МКнингда белгиланган тартибда интизомий жавобгарликка тортиш;

ходимларни улар томонидан ҳам иш берувчига бевосита етказилган, ҳам бошқа шахсларга етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш натижасида иш берувчида юзага келган тўғридан-тўғри ҳақиқий зарар учун моддий жавобгарликка тортиш;

ички ҳужжатларни қабул қилиш (бундан яқка тартибдаги тадбиркор бўлмаган, жисмоний шахс бўлган иш берувчилар мустасно);

ўз манфаатларини ифодалаш ва химоя қилиш мақсадида иш берувчилар бирлашмаларини ташкил этиш ҳамда уларга аъзо бўлиш.

Иш берувчи меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

4.2. Иш берувчининг мажбуриятлари

Иш берувчи, 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 МКнингнинг меҳнат ва машгулотлар 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 МКнингга, жамоа шартномасига, ички меҳнат тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга, меҳнат шартномаларига мувофиқ белгиланган муддатларда тўлиқ ҳажмда тўлаши;

МКнингга 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 ўз меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган, қабул қилинаётган ички ҳужжатлар 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 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 касоба 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;

ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий сўғуртасини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги мажбурий сўғуртасини 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.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 6 июлдаги “Коррупцияга қарши курашиш фаолиятини самарали ташкил этишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-5177-сонли Қарори талаблари билан таништириб чиқиши ҳамда манфаатлар тўқнашуви бўйича тушунтиришлар бериши шарт;

Ўзбекистон республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 595-сонли Қарори талаблари билан таништириб чиқиши шарт;

Иш берувчининг зиммасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин (24,25-модда).

4.3. Иш берувчи ходимларни уларга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш, улар меҳнатини ташкил қилиш, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериш, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаш, меҳнат-муҳофазаси қоидаларига ва техника хавфсизлиги талаб-ларига риоя этиш, ходимларнинг эҳтиёжи ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориш, меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шарт-номаларини тузиши шарт.

4.4. Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришини, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

4.5. Иш берувчи ишга киришда бажарилиши шарт бўлган ишларнинг рўйхати бўйича Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигини 2012 йил 10 июлдаги 200-сонли буйруғига асосан ходимларни дастлабки ва мунтазам тиббий кўриқдан ўтиб боришини таъминлайди.

Бундан ташқари, иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва иш давомида вақти – вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

- ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;
- олтмиш ёшга тўлган эрақлар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- ногиронлар.

Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларни бажаришдан бўйин товлаган ходимни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

4.6. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан товон пули тўланади.

4.7. Беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимлар учун қонунчиликда белгиланган тартиб бўйича иш берувчи меҳнат дафтарчаси тутиши шарт.

4.8. Ходимни бошқа доимий ишга ўтказишга, ходимни меҳнат вазифаларини ўзгартиришга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилади. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиши муносабати билан иш берувчи ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказиши мумкин, соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказилиши мумкин эмас.

4.9. Ходимнинг меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартиришда унинг розилиги талаб қилинмайди.

4.10. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиши муносабати билан иш берувчи ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказиши мумкин, соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказилиши мумкин эмас.

4.11. Бошқа ишга ўтказиш муддатнинг чегараси бир ойдан ошмаслиги керак.

4.12. Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

4.13. Табiiй офатни, ишлаб чиқаришдаги ноҳуш ҳодиса (авария)ларни олдини олиш ёки шундай ҳолларни тугатиш ёхуд уларни оқибатига дархол барҳам бериш, бахтсиз ҳодисаларни, иш тўхтаб қолишини, давлат ёки жамоат мулки нобуд бўлишини ёки нобуд бўлишини олдини олиш учун ва бошқа фавқулотда ҳолларда бошқа ишга кўчириш, шунингдек йўқ ходимни ўрнида ишлатиш - ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланади.

4.14. Йўқ ходимни ўрнида ишлаб туриш учун кўчириш муддати календарь йил мобайнида бир ойдан ошмаслиги керак.

4.15. Меҳнат шартномасини бекор қилиниши фақат қонунчиликда кўзда тутилган асослар бўйича амалга оширилади.

4.16. Меҳнат шартномасини бекор қилиш деганда МКнинг назарда тутилган асослар бўйича ходим ва иш берувчи ўртасидаги яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни тугатиш тушунилади.

4.17. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари қуйидагилардан иборат:

1) тарафларнинг келишуви (МКнингнинг 157-моддаси);

2) меҳнат шартномаси муддатининг тугаши (МКнингнинг 158-моддаси);

3) меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш (МКнингнинг 160-моддаси);

4) меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш (МКнинг 161-моддаси);

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

6) ходимнинг янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришни рад этиши (МКнинг 137-моддасининг тўртинчи қисми);

7) ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга ишлаш учун кўчишни рад этиши (МКнинг 146-моддасининг бешинчи қисми);

8) ходимнинг тиббий хулосага мувофиқ соғлигининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказишни рад этиши ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаган тақдирда (МКнинг 143-моддасининг иккинчи қисми);

9) тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (МКнингнинг 168-моддаси);

10) янги муддатга сайланмаганлик ёки танловдан ўтмаганлик ёхуд сайловда, танловда иштирок этишни рад этиш (МКнингнинг 169-моддаси);

11) МКнинг ёхуд бошқа қонунлар алоҳида тоифадаги ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида меҳнатга оид муносабатларни тугатишнинг кўшимча асослари тўғрисидаги шартни назарда тутиш имкониятини мустаҳкамлайдиган ҳолларда меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар.

4.18. Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини ўн тўрт календарь кун олдин бу ҳақда иш берувчини ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда бекор қилишга ҳақли. Ўз ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчини огоҳлантиришнинг бошқа муддатлари қуйидагиларга нисбатан белгилаб қўйилган:

ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилотнинг бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмасининг раҳбари (МКнинг 489-моддасининг учинчи ва тўртинчи қисмлари);

мавсумий ходимлар (МКнинг 494-моддасининг биринчи қисми);

вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар (МКнинг 499-моддасининг биринчи қисми);

қонунда назарда тутилган ҳолларда бошқа ходимлар.

4.19. Огоҳлантириш муддатининг ўтиши иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризаси олинганидан сўнг кейинги кунда бошланади.

4.20. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани почта жўнатмасини топшириш ҳақидаги хабарнома билан юборишга ҳақли. Бунда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги огоҳлантириш муддатини ҳисоблаб чиқариш иш берувчи томонидан ариза олинган санадан сўнг кейинги кунда бошланади.

4.21. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугашига қадар бекор қилиниши мумкин.

4.22. МК 160-модданинг биринчи қисмига мувофиқ белгиланган ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугаганидан кейин ходим ишни тугатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини, меҳнат дафтарчасини ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани бериши ҳамда у билан ҳисоб-китобни амалга ошириши шарт.

4.23. МК 160-модданинг биринчи қисмига мувофиқ белгиланган ёки тарафларнинг келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати давомида, шу жумладан огоҳлантириш

муддати сўнгги кун иш вақти тугагунига қадар ходим ўзи берган аризани чақириб олишга ҳақлидир.

4.25. Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этаётган бўлса, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, меҳнат шартномасини ушбу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

4.26. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги ариза у ўз ишини давом эттириши мумкин эмаслиги (таълим ташкилотига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳолларда) билан боғлиқ бўлган ҳолларда иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилаётган муддатда бекор қилиши керак.

4.27. Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра муддатидан олдин бекор қилинганда МКнингнинг 159-моддасида назарда тутилган тартибда ходим томонидан неустойка тўлаш белгиланиши мумкин.

4.28. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади.

4.29. Охирги иш кун иш вақти меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

4.30. Меҳнат шартномаси бекор қилинган кун иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтаридаги иш берувчининг ҳаракати устидан шикоят қилиниши ва имтиёзларда фойдаланиш учун меҳнат шартномасини бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериш ҳамда ходим билан узил-кесил ҳисоб-китоб қилиши шарт.

4.31. Меҳнат дафтаридаги меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) ёзилмайди.

Ҳ. Иш вақти ва дам олиш вақти.

5.1. Тиббиёт ходимлари учун иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ортиқ бўлмаган қисқартирилган давомийлиги белгиланади.

Ҳар кунги ишнинг бошланиш ва тугаш ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

Бўлимлар (ходимлар тоифалари)	Ишнинг бошланиши	Тушлик танаффус	Ишнинг тугаши	Изоҳ
1.Маъмурият ходимлари учун	08:30	13:00-14:00	16:30 (шанба 14:30)	Душанбадан жумагача бўлган ҳар иш кун и ва шанба кун и 5 соатлик иш кун и
2. Бўлим ва бўлимлар врач, ўрта ва кичик тиббий ходимлар	08:30	13:00-14:00	15:30	Душанбадан шанбагача бўлган ҳар иш кун и
3. Навбатчи ходимлар	Иш вақти навбатчилик жадвали бўйича, овқатланиш учун танаффус иш вақти давомида 30 минут			
4. Мухандис, техник ходимлар учун (ҳовлибон, электрик, боғбон, ишчи)	08:30	13:00-14:00	16:30	Душанбадан шанбагача бўлган ҳар иш кун и
5. Радиология гигиенаси ва паразитология бўлими ва лабораторияси, ЎХЮК, бактериология ҳамда вирусология лабораторияси ходимлари учун	08:30	13:00-14:00	14:30	Душанбадан шанбагача бўлган ҳар иш кун и

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 кўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлайдиган навбатчилик жадвалига биноан белгиланади.

Навбат билан ишлайдиган бўлим (бўлим)ларда иш наватининг вақти, уларнинг наватланиш тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунларини бериш муассаса раҳбари касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган наватчилик жадвалига кўра белгиланади.

Айрим тоифадаги тиббиёт ходимлари йиллик кўшимча меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

Тиббиёт ходимлари иш вақтининг ва йиллик қўшимча меҳнат таътилининг давомийлиги, шунингдек уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш разрядлари ҳамда тариф ставкасига (маошга) қўшимча тўловлар ва устамалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Раҳбар ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш бўйича тиббиёт ташкилотлари гуруҳлари ўзи бевосита бўйсунадиган соғлиқни сақлашни бошқариш органлари томонидан, даволанган беморлар сонига қараб - стационар муассасалар учун, хизмат кўрсатиладиган аҳоли сонига қараб - амбулатория-поликлиника хизмати ва бошқа тиббиёт ташкилотлари учун белгиланади. (МКнинг 502-моддаси)

5.2. Ишни бошлаш ва тугатиш ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус соатлари график асосида белгиланади.

5.3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 193 — моддасига мувофиқ аҳолига тиббий ёрдам кўрсатиш билан боғлиқ бўлган Соғлиқни сақлаш муассасаларида, одатдагидек иш вақти алоҳида белгиланиб, унда меъёрдаги иш соатлари қонунчиликда белгиланганидан ошиб кетмаслигига риоя қилинади (меҳнат кодекси 182 — модда). Иш кунинг давомийлиги сменали жойларда жадвал бўйича белгиланади.

5.4. Соат 22:00 дан соат 6:00 гача бўлган вақт тунги смена ҳисобланади. Тунги иш вақтида ишнинг давомийлигига нисбатан бир соатга қисқартирилади, агар ходим учун белгиланган ҳафталик иш (смена) нинг давомийлигининг камида ярми тунги вақтига тўғри келмаса.

5.5. Соғлиқни сақлаш муассасаларида бир сменада 12 соатгача ишлашга руҳсат берилади. Ходимнинг қаторосига икки сменада ишда қолдирилиши ман этилади. Смена бўйича ишлаш жадвали одатда ходимга бир ой олдин маълум қилинади.

5.6. Иш бошлагунга қадар ҳар бир ходим ишга келганини, иш кунининг охирида эса ишдан кетганини қайд этиб бориши керак. Иш куни давомида зиммасидаги вазифалар бўйича бирор жойга бориб келиши ҳам Муассасада ўрнатилган иш тартиби асосида амалга оширилади. Иш бошлаш олдидан ва кетиш олдидан кийим алмаштириш иш куни ҳисобига кирмайди. Маъмурият ходимни ишга келиш ва ишдан кетишини ҳисобга олиб бориши керак.

5.7. Маст ҳолда, наркотик ёки захарли моддалар истеъмол қилганлиги оқибатида сархуш ҳолда ишга келган ходим иш жойига қўйилмайди ва ходимга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 312, 313-моддалари талабларига риоя қилган ҳолда интизомий жазо чоралари қўлланилади.

5.8. Узлуксиз ишланадиган жойларда ўрнига қабул қилиб олувчи ходим келгунга қадар иш жойи ташлаб кетилмайди. Қабул қилиб олувчи ходим келмай қолган тақдирда ишдаги ходим бу ҳақида ўздан юқори лавозимдаги бошлиғига ёзма ёки оғзаки тарзда хабар қилиши ва бошлиқ тезлик билан бошқа ходим топиб смена қабул қилиб олдириши лозим.

5.9. Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффуз бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларни рўйхати овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартибида қасаба уюшма кўмитаси ёки ходимларнинг вакиллик органлари билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан белгиланади.

5.10. Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин. Иш сменасининг муддати 12 соатдан иборат бўлганида шунингдек меҳнат шароити ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишлашга йўл қўйилмайди.

5.11. Дам олиш кунларида ишлатиш таъқиқланади. Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агарда у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси кўмитаси органи билан келишиб, белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

5.12. Иш вақтидан ташқари ва дам олиш кунлари ишга жалб этиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 396-моддасида ва 417-моддаларининг биринчи қисмида ва 428-моддасидаги айрим тоифадаги ходимларга нисбатан назарда тутилган чекловларга риоя этилиши керак, бундай иш учун ҳақ тўлашни Меҳнат кодексининг 263-моддасида назарда тутилган миқдорда амалга ошириш мажбуриятидан озод этмайди.

5.13. Байрамлар арафасида кунлик иш (сменасини давомийлиги) барча ходимлар учун камида 1 соатга қисқартирилади. Байрам (иш кунлари бўлмаган) кунлар қуйидагилар ҳисобланади:

- 1 январь — Янги йил;
- 8 март — Хотин - қизлар куни;
- 21 март — Наврўз байрами;

- 9 май — Хотира ва қадрлаш куни;
- 1 сентябрь — Мустақиллик куни;
- 1 октябрь — Ўқитувчи ва мураббийлар куни
- 11 ноябрь – Қасаба уюшмалари куни
- 8 декабрь — Ўзбекистон Республикаси Конституцияси куни;
- Рўза ҳайит (Ийд ал Фитр) диний байрамининг биринчи куни;
- Қурбон ҳайит (Ийд-ал-Адха) диний байрамининг биринчи куни.

5.14. Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга иш жойи (лавозими) ва ўртача иш хақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътили берилади.

Йиллик таътилни берилиш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан қасаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътил жадвалидан ҳар бир ходим хабардор қилинади. Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишлаган олти ой ўтгунга қадар ҳам меҳнат таътили берилиши мумкин.

Биринчи бор ташкил этилган ташкилотлар учун ходимларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили биринчи иш йили тугагунга қадар ушбу таътилни бериш шарти билан олти ой ишламасидан илгари ёки ундан кейин берилиши мумкин.

5.15. Олти ой ўтгунга қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

аёлларга - ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркакларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахсларга;

резервга бўшатиладиганидан кейин уч ойдан кечиктирмай ишга кирган муддатли ҳарбий хизматни ўтаган собиқ ҳарбий хизматчиларга;

1941 - 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга;

ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётганларга, агар улар ўзининг ҳар йилги меҳнат таътилини имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, битирув малакавий ишларини, магистрлик диссертацияларини, курс, лаборатория ишларини ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласа;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд ички ҳужжатларда белгиланган бошқа ҳолларда бошқа ходимларга.

Ушбу модданинг биринчи, иккинчи ва учинчи қисмларида назарда тутилган ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътили тўлиқ давомийликда ва тўлиқ ҳақ тўланган ҳолда берилади.

5.16. Олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра асосий иш бўйича ҳар йилги меҳнат таътили билан бир вақтда ўриндошлик асосида ишдаги таътил учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Олти ой ва ундан ортиқ ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ўриндошлик асосидаги ишда бериладиган ҳар йилги меҳнат таътилига, шунингдек иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ушбу тоифадаги ходимларнинг меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

5.17. Ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида бериладиган таълим ташкилотларининг ўқитувчилар таркибига биринчи иш йилидаги ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида тўлиқ давомийликда, улар ушбу таълим ташкилотига ишга кирган вақтидан қатъи назар, ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Мазкур тоифадаги ходимларга иккинчи ва кейинги иш йиллари учун бериладиган меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

5.18. Иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътили иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган таътиллار жадвали билан белгиланадиган ҳар йилги меҳнат таътиллари бериш навбатига мувофиқ берилади.

5.19. Таътиллار жадвали календарь йил бошлангунига қадар иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра тасдиқланади.

5.20. Ходим ҳар йилги меҳнат таътили бериладиган вақт тўғрисида таътил бошланишидан камидан ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

5.21. Ходимнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

аёлларга - ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;

болани парваришлаш таътилидан фойдаланаётган ходимга ушбу таътилдан олдин ёки кейин;

ўн тўрт ёшга тўлмаган бир ёки ундан ортиқ нафар болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркакларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга;

1941 - 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахсларга;

ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётганларга, агар улар ўзининг ҳар йилги меҳнат таътилини имтиҳонлар, синовлар (заҳётлар) топшириш, битирув малакавий ишларини, магистрлик диссертацияларини, курс, лаборатория ишларини ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласа;

“Ўзбекистон Республикаси фахрий донори” кўкрак нишони билан тақдирланган шахсларга;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд бошқа ички ҳужжатларда белгиланган ҳолларда бошқа ходимларга.

5.22. Ишлайдиган эркакларга ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

5.23. Жадвалда белгиланган ҳар йилги меҳнат таътилини бериш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартирилиши мумкин.

Кейинги иш йиллари учун ходимларга таътил жадвали асосида берилади. Таътилдан чақириб олиш фақат ходимларнинг розилиги билан йўл қўйилади, таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида берилиши ёки Меҳнат кодексининг 230 ва 231-моддаларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда кейинги иш йилида берилиши керак. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда эса, ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътил учун пуллик компенсация тўланади.

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

5.24. Жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувига биноан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин.

5.26. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолинадиган ижтимоий таътиллари бериш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни ўз зиммасига олади:

а) яқин қариндоши вафот этганда – 3 кун;

б) ходим ёки фарзандларининг тўй маросимини ўтказишда – 3 кун;

в) табиий офатлар юз берганда – 3 кун;

г) янги турар жойга кўчиб ўтишда – 3 кун;

д) фарзанди I-синфга борганда - 1 кун;

е) фарзанд туғилиши муносабати билан унинг отасига – 1 кун;

ж) коронавирус инфекциясидан эмланган куни – 1 кун;

з) республикамизнинг тархий обидалари, ёдгорликлари, қадамжорларига зиёратга ва саёҳатларга юборилганда – бутун саёҳат даврида.

Ходимнинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари, фарзандлари ва турмуш ўртоғи яқин қариндошлар деб ҳисобланади.

6.1. Ўз вазифасини намунали бажрагани, аҳолига тиббий ёрдам кўрсатишда эришган муваффа-қияти, меҳнат унумдорлигини ва махсулот сифатини оширган, узликсиз ва бекаму кўст иш-лагани ва ишда эришган бошқа ютуқлари учун, ҳамда юбилей саналарида (50,55,60,65,70,75) куйидагича рағбатлантирилади:

- а) ташаккур билдириш;
- б) мукофот бериш;
- в) кимматбаҳо совғалар билан тақдирлаш;
- г) Фахрий Ёрлик билан тақдирлаш;

6.2. Рағбатлантириш масаласи иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

6.3. Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ва меҳнат шартномасида белгиланади.

6.4. Ўзига нисбатан интизом ҳақидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган ходимларга нисбатан рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби интизом тўғрисидаги тегишли уставлар ва низомларда белгиланади.

6.5. Ходимлар меҳнат соҳасида жамият ва давлат олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

6.6. Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига кирмайди. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида интизомий жавобгарликка тортилган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотларни тўлаш тўғрисидаги масала мукофотлаш ҳақидаги тегишли низомларда ҳал қилинади.

6.7. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди.

VII. Меҳнат интизомини бузганлик учун жавобгарлик

7.1. Меҳнат интизомини бузиш, яъни ходимнинг айби билан унга юкланган хизмат вазифасини бажармаслик ёки лозим бўлган ҳолатда бажармаслик меҳнат интизомини бузганликка тенглаштирилиб, меҳнат интизومي жазо чорасини ёки жамоа таъсирини ўтказиш ҳамда мавжуд қонунда кўзда тутилган бошқа чораларни қўллашга олиб келади.

7.2. Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимга иш берувчи куйдаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

- а) Хайфсан эълон қилиш;
- б) Ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима.

7.3. Ходимга куйидаги ҳолатларда ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши мумкин.

- Йил давомида интизомий жазо чораси қўлланилгандан кейин меҳнат интизомини бузганда;
- тиббиёт ходими томонидан тиббиёт деонтология қоидаларига риоя қилмаганда;
- узрли сабабларсиз 3 соатгача ишда бўлмаганда;
- коррупция ҳолатларини содир этилишига йўл қўйганда;
- ўз мансаб йўриқномасида белгиланган хизмат вазифаларини қўпол равишда бузилишига йўл қўйганда;

- тиббий ҳужжатлар ва молиявий ҳужжатлар юритилиши талабларини бузганда;

7.4. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш иш берувчи томонидан Меҳнат кодексининг 269 ва 270 - моддалари талабларига риоя этган ҳолда амалга оширилади.

в) Меҳнат кодексининг 292 моддасига кўра ходимнинг мажбурий тиббий ўтиши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиш иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

г) Меҳнат шартномасини бекор қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5 бандлари ва МКнинг 162-моддасига мувофиқ амалга оширилади .

7.5. Ходимнинг иш жойида асоссиз 3 соатдан кўп вақт бирданига ёки умумий ҳисобда йўқ бўлиши сабабсиз ишга келмасликка тенглаштирилади ва Ўзбекистон Республикаси МК 161 – моддаси иккинчи қисми 5- бандига асосан ишдан бўшатилади.

VIII. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта кўпол равишда бузилишлари рўйхати

8.1. Ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари, Қарорлари, фармойишлари ва топшириқлари, Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг қарор ва фармойишлари, Соғлиқни Саклаш вазирлигининг буйруқ, топшириқ ва вазифаларини амалга оширишни ўз вақтида, тўлиқ ҳажмда бажарилишини таъминламаганлик);

8.2. Узрли сабабсиз ишга чиқмаслик (ишда узрли сабабсиз иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами 3 соатдан кўпроқ бўлмаганлик);

8.3. Ишга алкогольли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки заҳарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш ва бу гувоҳлар кўрсатмалари ёки тиббий хулоса асосида тасдиқланган бўлса;

8.4. Иш жойида майда ўғирлик билан шуғулланиши бу ҳолат камида уч нафар гувоҳлар ёки ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар ҳужжатлари асосида ўз тасдиғини топса;

8.5. Ходимлар вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий хатти-ҳаракатни содир этиши;

8.6. Ходимларнинг, шу жумладан, тартиббузарнинг ўзини ҳам ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган даражада техника хавфсизлиги ва меҳнат интизомини кўпол равишда бузиши;

8.7. Ходимнинг меҳнат мажбуриятларини бузиши оқибатида муассасага Ўзбекистон Республикасида белгиланган базавий ҳисоблаш миқдорининг икки бараваридан кўп миқдорда моддий зарар етказилиши;

8.8. Махфийлиги меҳнат шартномасида ва бошқа меъёрий ҳужжатларда шарт қилиб қўйилган сирнинг ходим томонидан ошкор қилиниши;

8.9. Ходимлар беморларга нисбатан таъмағирлик қилиш, пора олиш, давлат бюджети ва хомийлик асосида келтирилган дори ва бошқа воситаларни ноқонуний сотилишига йўл қўйиш ва бу ҳолатлар белгиланган тартибда ўз исботини топса;

8.10. Ходим тиббиёт ҳужжатларини расмийлаштиришни сохталаштириш, тиббий меҳнат эксперт комиссиясига оид ҳужжатларни қалбакилаштиришга йўл қўйса ва бу ҳолатлар белгиланган тартибда ўз исботини топса;

8.11. Бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатадиган ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши, агар бу хатти-ҳаракатлар муассаса маъмурияти томонидан унга нисбатан ишончининг йўқолиши учун асос бўлса;

8.12. Ходимлар хизмат вазифаларини бажариш вақтида мурожаат этган беморларга маслаҳат бериш борасида ўзи меҳнат қилаётган масканни тан олмасдан, хусусий тиббий доволаниш масканига йулланма берса, шундан манфаатдор бўлса, Муассаса шаънига доғ туширадиган хатти-ҳаракатлар қилса ва бу ҳолатлар белгиланган тартибда тасдиқланган бўлса. Муассасада мавжуд булмаган текшириш усуллари (коронорография, стендлаш, кўчириб ўтказиш операциялари ва х.к.) дан ташқари.

IX. Меҳнат шартномаси томонлари ўртасидаги низоларни ҳал этиш

9.1. Якка меҳнат низолари (кейинги ўринларда – “низо”) – бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

9.2. Якка меҳнат низолари комиссияси (кейинги ўринларда – “комиссия”) – иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи (кейинги ўринларда – “ходимлар вакиллари”) иштирокида шакллантириладиган, низоларни кўриб чиқувчи орган.

9.3. Меҳнат низолари бўйича комиссиялар иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси томонидан ҳар бир тарафдан вакиллар сони тенг бўлган ҳолда, тенг ҳуқуқлилиқ асосида тузилади.

9.4. Меҳнат низолари бўйича комиссия тузиш тўғрисида ёзма шаклда таклиф олган иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ўн кунлик муддатда ўз вакилларини комиссияга юбориши шарт.

9.5. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг касаба уюшмаси кўмитасидан бўлган аъзолари тегишли касаба уюшмаси кўмитасининг қарори билан, иш берувчининг вакиллари бўлган комиссия аъзолари эса иш берувчининг буйруғи билан тасдиқланади.

9.6. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолиятини ташкилий-техник жиҳатдан таъминлаш иш берувчи томонидан амалга оширилади. Иш берувчи ходимнинг розилиги билан унинг зиммасига комиссия фаолиятини ташкилий-техник жиҳатдан таъминлаш учун масъул шахс вазифаларини юклатилади.

9.7. Меҳнат низолари бўйича комиссия меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни, меҳнат шартномасини қўллаш масалаларига доир яқка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган бўлиб, бундан бевосита суд томонидан кўриладиган низолар мустасно.

9.8. Ходимнинг меҳнат низолари бўйича комиссияга келиб тушган аризаси рўйхатдан ўтказилиши шарт.

9.9. Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисида иш берувчининг ва касаба уюшмаси кўмитасининг тенг миқдордаги вакиллари иштирок этиши керак.

9.10. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ваколатга эга бўлмаган таркиби томонидан қабул қилинган қарор ғайриқонунийдир.

9.11. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ҳар бир мажлисида раиснинг вазифалари иш берувчининг ва касаба уюшмаси кўмитасининг вакиллари томонидан навбатма-навбат бажарилади. Бунда раиснинг ва котибнинг вазифалари айни бир мажлиснинг ўзида бир тараф вакиллари томонидан бажарилиши мумкин эмас.

9.12. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг биринчи мажлисида комиссия аъзоларининг (ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг) келишувига кўра ушбу мажлиснинг раиси ва котиби белгиланади. Комиссиянинг кейинги мажлисларида ҳар бир кейинги мажлис учун раис ва котиб тайинланиб, мажлисга тайёргарлик кўриш ва уни чақириш уларнинг зиммасига юклатилади.

9.13. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлисини раис очиб, қайси низо кўриб чиқилиши лозимлигини, комиссия таркибини эълон қилади. Раис тарафларнинг ҳозир бўлган-бўлмаганлигини, вакилларнинг ваколатини текширади, шундан сўнг комиссия мажлисида иштирок этаётган шахсларга уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тушунтиради.

9.14. Меҳнат низолари бўйича комиссияда кўрилаётган яқка тартибдаги меҳнат низосининг тарафлари:

далилларни тақдим этишга;

далилларни текширишда иштирок этишга;

комиссия мажлисида иштирок этаётган шахсларга, комиссия мажлисига таклиф қилинган гувоҳларга, мутахассисларга ва бошқа шахсларга саволлар беришга;

илтимоснома беришга;

комиссияга оғзаки ва ёзма тушунтиришлар бериш;

комиссия мажлисида иштирок этаётган бошқа шахсларнинг илтимосномаларига ва важларига қарши эътироз билдиришга;

комиссиянинг қарори устидан суд тартибида шикоят қилишга;

комиссия мажлисида аудио ва видео ускуналардан фойдаланишга ҳақли.

9.15. Меҳнат низолари бўйича комиссия яқка тартибдаги меҳнат низосини моҳиятига кўра кўриб чиқар экан, аввал ходимнинг билдирилган талаблари хусусидаги тушунтиришларини эшитади. Шундан сўнг иш берувчининг вакили эшитади, тарафларнинг далиллари текширилади, низо кўриб чиқишда иштирок этиш учун чақирилган (таклиф этилган) мутахассислар, гувоҳлар ва бошқа шахслар эшитади.

9.16. Меҳнат низолари бўйича комиссия касаба уюшмаси кўмитаси ва иш берувчи вакилларининг келишувига кўра қарор қабул қилади.

9.17. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори асосланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

9.18. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қароридан куйидагилар кўрсатилади:

ташкilotнинг номи, яқка тартибдаги меҳнат низоси ташкilot алоҳида бўлинмасининг меҳнат низолари бўйича комиссияси томонидан кўриб чиқилган тақдирда эса бўлинманинг номи, комиссияга мурожаат этган ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми, лавозими, касби ёки мутахассислиги;

комиссияга мурожаат этилган ва низо кўриб чиқилган сана, низонинг моҳияти; комиссия аъзоларининг ва мажлисда ҳозир бўлган бошқа шахсларнинг фамилияси, исми, отасининг исми;

қарорнинг моҳияти ва унинг асосланиши (қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига ҳавола қилинган ҳолда);

овоз бериш натижалари.

9.19. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг пулга оид талаблар бўйича қарорида ходимга тегишли бўлган аниқ сумма кўрсатилиши керак.

9.20. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори комиссия мажлисининг раиси ва котиби томонидан имзоланиб, мажбурий кучга эга бўлади ва бирон-бир тарзда тасдиқланмайди.

9.21. Меҳнат низоси бўйича комиссия қарорининг кўчирма нусхаси ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўмитасига қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кунлик муддат ичида топширилади (юборилади).

Х. Яқуний қоидалар

10.1. Муассасаси раҳбари томонидан фуқароларни қабул қилиш тегишли тартибда тасдиқланган жадвал асосида амалга оширилади.

10.2. Мазкур қоидалар билан барча ишга кирувчилар имзо орқали ходимлар бўлими томонидан таништирилади.

10.3. Ҳар бир ходим қонун ҳужжатлари, мазкур қоидалар, муассасанинг бошқа ички ҳужжатлари ва меҳнат шартномасида белгиланган ҳуқуқларини қонунчиликда назарда тутилган воситалар ва усуллар орқали ҳимоя қилишга, ўзининг ҳуқуқлари бузилган деб ҳисоблаганда мустақил равишда ёки олий таълим муассасаси касаба уюшмаси қўмитаси орқали иш берувчига мурожаат қилишга ҳақлидир. Ушбу мурожаат белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, натижаси ҳақида ходимга маълум қилинади.

10.4. Ички меҳнат тартиб қоида муассасанинг кўриниш жойларига фостер шаклда жойлаштирилади.

Изоҳ: Ички меҳнат тартиби қоидалари кўзга кўринарли жойга осиб қўйилади ёки ишга кирган вақтида таништирилиб, алоҳида тутилган дафтарга имзо чектирилади.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда ушбу қоидаларни тасдиқлайди.