

**“ХУДУДГАЗТАЪМИНОТ” АЖнинг  
Ички меҳнат тартиби  
ҚОИДАЛАРИ**

**1. Умумий қоидалар**

1.1. Ички меҳнат тартиб қоидалари (кейинги ўринларда - Қоидалар) қонун ҳужжатларида ва бошқа локал тусдаги ҳужжатларда кўзда тутилган меҳнат шартномаси тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, меҳнат интизоми таъминланишини, иш вақтидан ва дам олиш вақтидан унумли фойдаланишни, меҳнат муносабатлари субъектлари ўртасидаги келишмовчиликларни ва ходимларнинг меҳнат фаолияти давомида пайдо бўладиган бошқа масалалар ҳал этилишини тартибга солувчи қоидаларини қўллашни белгиловчи асосий локал меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Ушбу Қоидалар иш берувчи ва Жамиятда меҳнат шартномаси асосида ишловчи барча ходимларга нисбатан қўлланилади.

1.3. Қоидалар Жамиятда касаба уюшмаси кўмитаси билан келишиб, тасдиқланган кундан бошлаб амалга киритилади. Қоидаларга ўзгартириш ва қўшимчалар белгиланган тартибда амалга оширилади.

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

**1.5. Иш берувчи қуйидаги асосий ҳуқуқларга эга:**

1.5.1. корxonани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

1.5.2. қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

1.5.3. меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

1.5.4. ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

**1.6. Иш берувчининг мажбурияти қуйидагилардан иборат:**

1.6.1. ходимлар меҳнатини ташкил этиш;

1.6.2. қонун ҳужжатларида, бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиш;

1.6.3. меҳнат интизоми ва меҳнатни муҳофиза қилиш шартларини таъминлаш;

1.6.4. ўзининг молиявий аҳволидан қатъий назар Жамоа шартномасида белгиланган муддатда ва шартларда ходимга иш ҳақ тўлаш;

1.6.5. қонун ҳужжатларига, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқи амалга оширилишини таъминлаш;

1.6.6. ходимларнинг муружаатларини ҳолис, ҳар томонлама ва ўз вақтида кўриб чиқиш, бузилган ҳуқуқлар тикланишини таъминлаш;

1.6.7. меҳнат вазифаларини бажариш муносабати билан ёки меҳнат қилишдан ғайриқонуний равишда маҳрум қилиш натижасида ходимга етказилган зарарни тўлаш;

1.6.8. ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, кўриб чиқиш учун касаба уюшмаси кўмитаси томонидан таклиф этиладиган меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб бориш;

1.6.9. Жамоа шартномасини тузиш, унинг бажарилишини таъминлаш ва меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида ҳисоб бериш.

#### **1.7.1. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари:**

1.7.2. ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

1.7.3. муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

1.7.4. хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

1.7.5. касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

1.7.6. иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

1.7.7. касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

1.7.8. қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

1.7.9. ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

1.7.10. жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

#### **1.8. Ходимнинг мажбурияти қуйидагилардан иборат:**

1.8.1. ўз функционал (лавозим) вазифаларини виждонан бажариш;

1.8.2. меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонуний топшириқларини ўз вақтида ва аниқ ижро этиш;

1.8.3. технология интизомига, меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига, хавфсизлик техникасига ва ишлаб чиқариш санитариясига риоя қилиш;

1.8.4. ташкилот мулкига эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш;

1.8.5. меҳнат жамоаси аъзолари ва иш юзасидан алоқада бўладиган бошқа шахсларга нисбатан хушмуомалалик билан муносабатда бўлиш.

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

2.1. Ишга қабул қилиш иш берувчига бевосита мурожаат қилиш йўли билан амалга оширилади.

2.2. Ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

2.1. паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса, туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

2.2.2. меҳнат дафтарчасини, биринчи марта ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

2.2.3. ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишлича ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

2.2.4. қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахслар бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни;

2.3. Қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди:

2.3.1. паспортсиз (ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжатсиз) ёки ҳақиқий бўлмаган паспорт билан яшовчи шахсларни;

2.3.2. тегишлича ҳарбий хизматга мажбурлар ва чақирилувчилар учун ҳарбий билетсиз ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномасиз;

2.3.3. қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

2.4. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича музокаралар давомида қуйидагилар белгиланади:

-иш жойи (ўрни);

-ходимнинг меҳнат вазифаси-мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозими;

-ишнинг бошланиш куни;

-меҳнат ҳақи миқдори ва бошқа шартлари;

-меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

-ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда кунлик иш вақти муддати.

Ишга қабул қилишда (меҳнат шартномаси тузишда) дастлабки синов ёки меҳнатнинг бошқа шартлари (иш режими, меҳнат шартномаси муддатидан илгари бекор қилинганда товон пули тўлаш, тўлиқсиз иш вақтидаги иш, бир неча касб (лавозим)да ишлаш, хизмат кўрсатиш зоналарини кенгайтириш, бажариладиган иш

ҳажмини ошириш, таътил муддатини ошириш ва бошқалар) ҳам қайд этилиши мумкин.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган иш шароитлари даражаси қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномаси, Жамиятда қабул қилинган бошқа локал ҳужжатлар (меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низом, мукофотлаш тўғрисидаги Низом ва бошқалар) билан белгиланган даражадан пасайтирилиши мумкин эмас.

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

2.5. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим билан (ўриндошлар ёки сайланиш йўли билан тайинланганлар бундан мустасно) меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади. Меҳнат шартномасига ходим ва Иш берувчи имзо чекади. Иш берувчининг имзоси Жамият муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси нусхалари сақлаш учун тарафларнинг ҳар бирига берилади.

2.6. Меҳнат шартномасининг мазмунига тўлиқ мувофиқ ҳолда чиқарилган ва Иш берувчи имзолаган ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ ходимга имзо чектириб маълум қилинади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси имзоланган вақтдан бошлаб кучга киради. Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришиши керак. Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзолангандан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай ишга тушмоғи лозим.

Ишга қабул қилиш тегишлича расмийлаштирилмасдан Иш берувчи томонидан ёки унинг руҳсати билан ишга қўйилган шахслар ишнинг биринчи кунидан бошлаб ишга қабул қилинган ҳисобланади.

2.7. Ишга қабул қилишда меҳнат шартномасида дастлабки синов муддати қайд этилиши мумкин. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади. Синов муддати тўғрисидаги шарт ишга қабул қилиш тўғрисидаги фармойишда акс эттирилади. Дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида ишга қабул қилиш тўғрисидаги ёзув дастлабки синов шартсиз кўрсатилади. Дастлабки синов муддати:

-ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

-ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришининг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида белгиланади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади. Тарафлар белгилаган синов муддати тамом бўлгунга қадар иш берувчи (синов натижалари қониқарсиз бўлганда), шунингдек ходим (меҳнат муносабатларини давом эттиришни хоҳламаганда)

иккинчи тарафни бу ҳақда уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Иш берувчи синов натижаси кониқарсиз эканлиги ҳақида ишончли далилларга эга бўлиши керак. Ходим иш берувчига ишни давом эттирмаслик сабабини тушунтиришга мажбур эмас.

Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва Жамиятда ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига, шу жумладан таътил олиш ҳуқуқини берувчи стажга киритилади.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди. Ходимни бошқа ишга ўтказишда синов белгиланмайди.

2.8. Ходимнинг меҳнат дафтарчасига беш кунлик муддатдан кечикмай тегишли ёзувни қайд этилиши, Т-2 шаклдаги шахсий варақа (карточка)га имзо чектириб, ходимни ушбу ёзув билан таништириш шарт. Меҳнат дафтарчадаги ва Т-2 шаклдаги ёзувлар ўзаро мувофиқ бўлиши керак.

Ходимнинг илтимоси билан меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосидаги иш даврлари ҳақидаги ёзув киритилади. Жамият ичида ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ ёки бошқа корхонада ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги ана шу корхонанинг муҳри билан тасдиқланган маълумотнома бундай ёзувни қайд қилиш учун асос ҳисобланади.

2.9. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ифодаловчи бошқа мансабдор шахслар ходимдан унинг меҳнат вазифаларига кирмайдиган ишларни бажаришни, ғайриқонуний бўлган ёки ҳаёти ва соғлиғини хавф остида қолдирадиган, ходимнинг қадр-қимматини камситадиган хатти-ҳаракатларни содир этишни талаб этишга ҳақли эмаслар.

2.10. Қонун ҳужжатлари, Жамиятнинг локал ҳужжатлари ва меҳнат шартномаси тарафларининг келишувлари билан меҳнат шартлари ўзгартирилиши мумкин.

2.11. Иш берувчининг ёки ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартларини ўзгартирилишига қуйидаги ҳолларда ва тартибда йўл қўйилади:

2.11.1. Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳолларда ҳақлидир.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Қуйидаги шартлар мавжуд бўлган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилади:

-агар ходим меҳнатнинг янги шартларига кўра ишлашга рози бўлмаса;

-агар меҳнатнинг илгариги шартларини Жамиятда сақлаб қолиш имкони бўлмаса.

2.12. Ходимлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда, ҳомиладор аёллар тиббий хулосага мувофиқ, ногиронлар эса ТМЭЖ тавсиясига мувофиқ ишлаб бериш нормалари пасайтирилишини, (ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзанди бор бўлган, 16 ёшга тўлмаган ногирон болалик) аёллар тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланишини, меҳнат шартлари ўзгартирилишини талаб қилишга ҳақлидир.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси берилган кундан эъгиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши лозим. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини ёзма равишда маълум қилиши керак.

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

2.14. Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлик ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

2.15. Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади. Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

2.16. Тарафларнинг келишувига кўра ишга қабул қилишда ҳам кейинчалик ходим ўзининг асосий ишини бажаришдан ташқари бир неча касб (лавозим)да қўшимча вазифаларни бажариши мумкин.

Кўрсатиб ўтилган ишлар ходим томонидан асосий иш вақти учун ажратилган вақтда бажарилади. Уларни бажариш ва меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори тарафларнинг келишуви билан белгиланади. Бир неча касбда ишларни бажариш давомийлиги ҳам муайян муддатга, ҳам чекланмаган тарзда белгиланиши мумкин. Келишилган муддат тамом бўлгандан кейин, ушбу ходимнинг бир неча касбда ишлаши шarti бекор қилинади. Бир неча касбда ишлаш ва унинг бекор қилиниши Жамият раҳбарининг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади.

2.17. Ходимнинг аризаси берилган куннинг эртасидан кечикмай Жамият раҳбарига (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган бошқа мансабдор шахсга) топширилади. Ходимнинг аризаси узрли сабаблар билан ишни давом эттириш мумкин эмаслиги билан шартланган бўлса, ариза ўша куни раҳбарга берилади.

Узрли сабабларга қуйидагилар киради:

-ўқув юртига қабул қилинганлик;

-пенсияга чиққанлик;

-сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлик;

-ТМЭК томонидан берилган тиббий хулосага мувофиқ ходимнинг ёки унинг парвариш қилишига муҳтож бўлган энг яқин қариндошларининг соғлиғи ҳолати;

-муайян ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилаб берувчи бошқа сабаблар.

Кўрсатиб ўтилган ҳолларда иш берувчи ходимнинг меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор қилиш ҳақидаги илтимосини қондириши шарт. Бу масалада тарафлар ўртасида келиб чиқадиган ихтилофлар меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар томонидан ҳал этилади.

2.18. Огоҳлантиришнинг қонунда белгиланган муддати ходим билан Жамият раҳбари (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган бошқа мансабдор шахс) ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу ходимнинг аризасида кўрсатилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санаси ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи берилган шахснинг тегишли қайд белгиси кўринишида акс эттирилиши керак.

Ушбу бандда кўрсатилган шахслардан ташқари бошқа мансабдор шахслар, шу жумладан мазкур ходим меҳнат қиладиган таркибий бўлинмалар раҳбарлари огоҳлантириш муддатини қисқартириш ҳақида қарор қабул қилишга ҳақли эмаслар.

2.19. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризани истаган вақтида, шу жумладан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, таътилда, хизмат сафарида бўлиш вақтида беришга ҳақлидир. Барча кўрсатиб ўтилган даврлар меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришнинг белгиланган муддатига қўшиб ҳисобланади.

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

2.21. Қонун ҳужжатлари билан белгиланган ёки тарафлар келишган огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

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

2.23. Огоҳлантириш муддати тамом бўлгач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли бўлади, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

2.24. Муайян муддатга тузилган шартнома муддати тамом бўлгандан кейин, агар меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, томонлар уни етти календарь кун давомида тўхтатишга ҳақлидир. Етти кунлик муддат шартнома муддати тамом бўлган куннинг эртасидан бошланади.

Агар етти кунлик муддатнинг тамом бўлиши ишламайдиган кунга тўғри келса, унинг тамом бўлиши кейинги иш кунига кўчирилади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси ушбу бандда кўрсатилган муддат давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномаси унинг муддати тамом бўлиши сабабли уларни албатга ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

2.25. Ходимнинг ташаббуси билан муддатли меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги тартибда амалга оширилади.

2.26. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

-технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажми қисқарганлиги ёхуд жамиятнинг тугатилганлиги (МКнинг 100-моддаси 2-қисми 1-банди);

-ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши (МКнинг 100-моддаси 2-қисми 2-банди);

-ходимнинг айбли ҳаракатлари (МК нинг 100-моддаси 2-қисми 3 ва 4-бандлари).

-ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати:

-Жамият буйруқ, фармойиш ва топшириқларини бажармаслик, ижро ва меҳнат интизоми талабларига риоя қилмаслик;

-иш жойини 3 соатдан (умумий иш кунида) ортиқ сабабсиз ташлаб кетиш;

-иш вақтида наркотик моддалар ва алкоголь ичимликлар истеъмол қилиш (гувоҳлар ёки тиббий хулосада тадиқланса);

-иш вақтида ухлаш (гувоҳлар томонидан тасдиқланса);

-Жамият мулкига атайин зиён етказишга уриниш;

-Жамият номидан ёлғон маълумот ва ҳисоботлар бериш;

-Жамият сирини тарқатиш;

-меҳнат муҳофазаси ва саноат хавфсизлиги талабларини кетма-кет (бир йилда 3-маротаба) бузиш;

-Жамият мол-мулкини ўғирлаш, атайин бузиш ва йўқ қилишни содир этиш (гувоҳлар томонидан тасдиқланса);

-иш вақтида ходим томонидан ахлоқсиз ҳатти-ҳаракатларни содир этса;

-Жамият ходимларининг ҳаёти ёки соғлиғига, шу жумладан тартиббузарнинг ўзини ҳаётига хавф туғдирадиган даражада хавфсизлик техникаси қоидалари ва ишлаб чиқариш технологиясини қўпол равишда бузиш;

-ходимнинг меҳнат мажбуриятларини бажармасдан, Ўзбекистон Республикасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 10 баробари миқдорда моддий зарар етказиш;

-моддий ёки товар қийматда бевосита хизмат кўрсатадиган ходимнинг айбли қилмиши ва ҳаракатлари иш берувчининг унга бўлган ишончини йўқотишига асос бўлса;

-Жамият ҳужжатларини ёки ҳисоботларини сохталаштириш;

-газ ўлчов жиҳозларини ҳажм кўрсаткичларига ва газ ўлчов конфигурациясига ташқи таъсир кўрсатиш;

-коррупция ёки қонун ҳужжатларида жиноий жавобгарлик назарда тутилган бошқа ҳаракатларни содир этиш;

-ўз хизмат ваколатларини суистеъмол қилиш;

-қўл остидаги ходимларга ёки мурожаатчи ва истеъмолчиларга қўпол муносабатда бўлиш, ҳақорат ёки таҳдид қилиш;

-ходимларни қасддан интизомий ёки моддий жавобгарликка тортиш;

-топшириқларни қасддан ёки ўз ҳаракатсизлиги натижасида белгиланган муддатларда бажармасдан Жамият манфатларига зарар етказиш;

-Жамиятга тегишли маълумотларни бузиш;

-Жамиятнинг кийиниш қоидаларини бузиш;

-хайдовчилари томонидан йўл ҳаракати хавфсизлиги қоидаларини қўпол равишда бузиш натижасида транспорт воситасига зарар етказиш;

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгалиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ножўя ҳатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади;

Кўрсатиб ўтилган ҳоллардан ташқари ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ҳам ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилади (МКнинг 100-моддаси 2- қисми 5-банди).

2.27. Ушбу Қоидаларнинг 2.28-бандида кўрсатилган асослар бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишига, жамият тугатилган ҳоллардан ташқари,

Жамоа шартномасига биноан касаба уюшмаси кўмитасининг олдиндан розилигисиз йўл қўйилмайди.

Иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, бундан ташқари айбли хатти-ҳаракатлар содир этилганда эса интизомий жазо бериш учун белгиланган муддатдан кечикмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

2.28. Қуйидаги ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан:

-ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврида (Жамият бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно);

-хомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган фарзанди бор аёллар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди (Жамият тугатилганда меҳнат шартномасини бекор қилишга уларни ишга жойлаштириш шарти билан йўл қўйилади).

2.29. Иш берувчи ўз ташаббуси билан:

-ўн саккиз ёшга тўлмаган;

-вакиллик органига сайланган ва ишлаб чиқариш ишидан озод қилинмаган ходимлар билан;

-сайлаб қўйилган ваколатлари тамом бўлгандан кейин икки йил давомида вакиллик органлари таркибига сайланганлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишда умумий тартибга риоя қилишдан ташқари маҳаллий меҳнат органининг розилигини ҳам олиш керак.

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

-меҳнат шартномаси технологиялари, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд Жамиятнинг тугатилиши муносабати билан бекор қилинганда (МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 1-банди) камида икки ой олдин;

-меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 2-банди) камида икки ҳафта олдин.

Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик давлари, шунингдек улар давлат ва жамоат вазифаларини бажарган вақти киритилмайди.

### **3. Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик.**

3.1. Жамиятдаги меҳнат интизومي меҳнат тўғрисидаги қонунларга, мазкур Қоидаларга, Жамоа шартномаси шартларига, технология интизомига, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси талабларига, шунингдек ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларига риоя қилишни ўз ичига олади.

3.2. Меҳнат вазифаларини виждонан бажарганлиги, меҳнатда юқори натижаларга эришганлиги, узоқ вақт нуқсонсиз ишлаганлиги ва бошқа ютуқлар учун ходимга нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланилади:

3.2.1. ташаккурнома билдириш;

3.2.2. пул мукофоти, фахрий ёрлик билан тақдирлаш;

3.2.3. қимматли (эсдалик) совға билаи мукофотлаш.

Ходимлар жамият ва давлат олдидаги алоҳида меҳнат хизматлари учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда давлат мукофотларига тақдим этилишлари мумкин.

3.3. Қоидаларнинг 3.2-бандида кўрсатилган рағбатлантиришлар, меҳнат жамоасининг тақдимномасига асосан Иш берувчининг буйруғи билан эълон қилинади.

3.4. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устама ва бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

3.5. Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

3.5.1. хайфсан;

3.5.2. ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз (30) фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Меҳнат интизоми узлуксиз бузилганлиги учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик (50) фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши мумкин;

3.5.3. меҳнат шартномасини бекор қилиш (МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

3.6. Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахс томонидан қўлланилади.

3.7. Интизомий жазони қўллашга қадар ходимга йўл қўйилган тартиб бузилишининг сабаблари ва ҳолатларини ёзма шаклда тушунтириш имкониятини берилиши керак. Ходимнинг йўл қўйилган тартиб бузилиши ҳақида тушунтириш хати беришдан бош тортиши, у содир қилган хатти-ҳаракат учун унга нисбатан жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

3.8. Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўллаш мумкин.

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

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб, олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Бундан ташқари, меҳнат шартномасини бекор қилиш тарзида интизомий жазога тортиш меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг белгиланган тартибига риоя қилган ҳолда амалга оширилиши зарур.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади. Интизомий жазо қўлланганлиги меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

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

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

3.10. Ходим интизомий жазо устидан ушбу Қоидаларнинг 5.1-5.3-бандларида назарда тутилган тартибда шикоят қилиши мумкин.

3.11. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга етказилган зарарни тўлаши шарт:

3.11.1. Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилса:

Бундай мажбурият, агар ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ тушурувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, шунингдек бошқа ҳолларда иш ҳақи олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

3.11.2. Ходимнинг меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши;

3.11.3. Иш берувчи ўз вазифаларини зарур даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмига ёки бошқа мол-мулкига зарар етказилиши;

3.12. Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда Иш берувчи марҳумнинг оила аъзоларига ёки зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган бошқа шахсларга зарарни тўлаши шарт.

3.13. Ходимнинг соғлигига зарар етказилиши ёки унинг вафот этиши муносабати билан тўланадиган бир йўла нафақа Иш берувчи томонидан Жамоа шартномасида назарда тутилган миқдорда тўланади.

3.14. Маънавий зарар пул шаклида Иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот

этган тақдирда эса, Иш берувчи билан вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади.

3.15. Зарарни ундириш ҳақидаги ариза Иш берувчига жабрланувчи ходим, ходим вафот этган тақдирда эса, зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар томонидан берилади.

Иш берувчи ариза тушган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга зарарни тўлаш ҳақидаги буйруқ нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил исботли ёзма жавоб у қабул қилинган кундан бошлаб уч кун муддат ичида ходимга ёки манфаатдор шахсларга топширилади. Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга муурожаат қилишлари мумкин.

Иш берувчи:

-умумий қоида бўйича - агар зарар унинг айби билан етказилмаганлигини исботласа;

-катта хавф манбаидан ходимнинг соғлигига зарар етганда, агар зарар бартараф этиб бўлмайдиган куч ёки жабрланувчининг айби билан келиб чиққанлигини исботласа, ходимнинг соғлигига етказилган зарар учун маънавий жавогарликдан озод этилади.

3.16. Иш берувчига амалда тўғридан-тўғри зарар етказилган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари қўлланилишидан қатъий назар, ходим моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

Тўғридан-тўғри зарар деганда-иш берувчининг нақд мол-мулкнинг (шу жумладан иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулкнинг) реал камайиши ёки ёмонлашуви тушунилади. Етказилган зарар миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда бухгалтерлик ҳисоби маълумотлари асосида аниқланади.

3.17. Ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади.

3.18. Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

3.18.1. махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларни сақлашни таъминланмаганлик учун;

3.18.2. бир маротабалик ҳужжат асосида олинган қимматликларни сақлашни таъминланмаганлик учун;

3.18.3. қасддан (атайлаб) зарар етказганлиги ёки тижорат сирлари ошқор этилганлиги учун;

3.18.4. алкогольли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказганлиги учун;

3.18.5. ходимнинг жинойй ҳаракатлари натижасида зарар етказилганлиги учун;

3.18.6. қонунларда, шунингдек қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда зарар етказилганлиги учун.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат касддан етказилган зарар учун, алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

3.19. Ходимларга меҳнат интизоми бузилганлиги учун интизомий жавобгарликдан ташқари локал ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари (мукофотдан, рағбатлантиришдан тўлиқ ёки қисман маҳрум этиш ва бошқалар) қўлланилиши мумкин.

3.20. Бундан ташқари, ходимлар қонун ҳужжатлари талабларини бузганлиги учун маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилишлари ҳам мумкин.

#### **4. Иш вақти, дам олиш вақти ва улардан фойдаланиш**

4.1. Ходим иш тартиби режими ёки меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

4.2. Жамиятда ҳар кунги иш вақтининг муддати саккиз соатдан иборат бўлган беш кунлик иш ҳафтаси белгиланган.

Барча ходимлар учун ҳафталик дам олиш муддати икки дам олиш куни (шанба ва якшанба).

4.3. Қисқартирилган иш вақти Жамиятнинг қуйидаги ходимларига белгиланади:

-16 ёшдан 18 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтасига 36 соат;

-I ва II гуруҳ ногиронларига - ҳафтасига 36 соат;

4.4. Байрам (ишланмайдиган) кунлар арафасидаги иш вақти;

-Жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда иш муддати бир соат қисқартирилади.

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

4.6. Ҳар кунги ишнинг бошланиши ва тамом бўлиши, дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

Иш вақтининг бошланиши – 9<sup>00</sup>

Тушлик танаффус – 13<sup>00</sup> дан 14<sup>00</sup> гача

Иш вақтининг тамом бўлиши – 18<sup>00</sup>

4.7. Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

Ходим учун белгиланган кундалик иш муддатида ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

4.8. Ходимларнинг айрим тоифаларини дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этишга истисно тариқасида Жамоа шартномасида назарда тутилган асослар ва тартиб бўйича иш берувчининг буйруғи билан йўл қўйилади.

4.9. Иш вақтидан ташқари дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлардаги иш учун компенсация (отгул) бериш ва ҳақ тўлаш Жамоа шартномасига мувофиқ амалга оширилади.

4.10. Йиллик таътиллار (асосий ва қўшимча), уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаб чиқиш тартиби, шунингдек таътилга чиқиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқиш қонун ҳужжатларида (Жамоа шартномасида) назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

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

Иш берувчи кўрсатиб ўтилган таътилни ходимнинг илтимосига кўра Жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолларда ва муддатда бериши шарт.

4.12. Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлангандан кейин берилади. (Иш йили меҳнат фаолияти бошланган кундан эътиборан ҳисобланади).

Қуйидаги шахсларга таътил уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан берилади:

4.12.1. аёлларга - ҳомиладорлик ва туғиш таътили олтидан ёки ундан кейин;

4.12.2. I ва II гуруҳ ногиронларига, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

4.12.3. муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

4.12.4. ўриндошлик асосида ишлаётганларга-асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишланган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда;

4.12.5. ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган шахсларга, агар бу ўқиш манфаатлари билан боғлиқ бўлса;

4.13. Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

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

Ишлаб чиқариш сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, ходимнинг розилиги билан таътилнинг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилмоғи лозим.

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

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

4.14. Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик таътилнинг белгиланган энг оз муддатидан (15 иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Ижтимоий таътиллarning барча турларидан, шунингдек меҳнатнинг ноқулай шароитларида, алоҳида тусдаги, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун қўшимча таътиллardan асли ҳолида фойдаланилади ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

4.15. Йиллик таътиллarnи бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар Иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади. Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

4.16. Меҳнат шартномаси (шу жумладан унинг муддати тамом бўлиши муносабати билан) бекор қилинганда ходимнинг хоҳишига биноан кейинчалик меҳнат муносабатлари тўхтатилиши шarti билан йиллик асосий ва қўшимча таътиллarnи бериш ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан назарда тутилиши мумкин. Бундай ҳолда таътил тамом бўлган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган сана ҳисобланади.

Кўрсатиб ўтилган таътиллarnи иш берувчи Жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолларда, меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда, унинг илтимосига кўра бериши шарт.

## **5. Меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги низоларни ҳал этилиши**

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

5.2. Ўз ҳуқуқларини бузилган деб ҳисоблаган ходим шахсан ёки касаба уюшма қўмитаси иштирокида иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир.

5.3. Ёзма жавоб ходимга унинг мурожаати кўриб чиқилгандан кейин юборилади. Меҳнат шароитларини ўзгартириш ҳақидаги ходимнинг мурожаатига жавоб уч кун муддатдан кечикмай берилиши керак.

5.4. Ходим билан Иш берувчи ўртасида низо келиб чиққанда ёки иш берувчининг жавоби қониқтирмаса, ходим ўз хоҳишига кўра меҳнат низосини ҳал этиш учун меҳнат низолари комиссиясига (кейинги ўринларда-МНК) ёки бевосита судга, шунингдек ходимларни ҳимоя қилиш ваколатига кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақли.

5.5. Ходим ёки касаба уюшма қўмитаси меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

5.6. Меҳнат низолари комиссияси (МНК)нинг қарори устидан норози ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида судга шикоят қилиши мумкин.

5.7. Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита судда кўриб чиқилади:

5.7.1. ишга тиклаш, меҳнат шартномаси бекор қилиниши санаси ва унинг асосланишини ўзгартириш, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақти учун ҳақ ундириш ҳақидаги;

5.7.2. Иш берувчи ва касаба уюшма кўмитаси билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан низолар.

5.8. Ходим қуйидаги муддатларда судга ёки МНКга мурожаат қилишга ҳақлидир:

5.8.1. ишга тиклаш низолари бўйича-ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой ичида;

5.8.2. бошқа меҳнат низолари бўйича-ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой ичида;

5.8.3. ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Ушбу белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан тикланиши мумкин.

## **6. “Ҳудудгазтаъминот” АЖда корпоратив кийиниш қоидалари**

6.1. Ушбу қоидалар иш вақтида Жамият ходимларининг ташқи кўриниши ва кийим услуби (бундан кейин матнда-кийиниш қоидаси деб юритилади) учун корпоратив стандартларни белгилайди.

6.2. Жамият ходимлари ўз касбига мос бўлган замонавий кийимда бўлишлари лозим.

6.3. Ходимлар одамлар диққатини тортадиган, хусусан, танани шаффоф кўрсатиб турадиган, елка, кўкрак ва қорин, тиззадан юқори қисмлари очик қоладиган ҳамда ҳаддан зиёд тор кийимда, шунингдек метал занжирлар, наушниклар ва бошқа тақинчоқлар, диний ибодат либосида ҳамда спорт кийими ва пойафзалида, пирсингда ишга келишлари мумкин эмас.

6.4. Жамият эркаклари ишга оқ, ҳаворанг, оч жигарранг ёки оч кулранг кўйлақда, классик услубдаги костюм-шим ёки одми костюм, бўйинбоғда ва тўқ рангдаги пойафзалда келишлари шарт.

6.5. Жамият хотин-қизлари оч рангли ва ёрқин рангда бўлмаган блузкаларда, тиззани ёпиб турадиган юбка ёки одми костюм ва тўқ рангдаги пойафзалда келишлари лозим, ёрқин пардоз (макияж) қилишга йўл қўйилмайди.

6.6. Расмий ва кундалик кийиниш қоидалари доирасида классик усулдаги заргарлик буюмлари ва аксессуарлар кийишга руҳсат берилади:

-аёллар учун-никоҳ узуги, ихчам маржон ёки занжир, кичик ўлчамдаги сирғалар ва соат.

-эркаклар учун-никоҳ узуги, соат.

6.7. Жамиятда фаолият юритувчи ходимлар тоза кўринишга эга бўлишлари ҳамда сочлар тоза ва таралган бўлиши керак.

-эркакларнинг соч-соқоллари олинган бўлиши;

-аёлларнинг сочлари орқага йигиштирган бўлиши тавсия этилади.

6.8. Махсус кийим қоидалари—жамиятнинг ишлаб-чиқариш фаолиятида банд бўлган, саноат ва ишлаб-чиқариш хавфсизлиги бўйича белгиланган талабларга, шунингдек норматив ҳужжатларда назарда тутилган барча турдаги техниклар, муҳандислар ҳамда ишчи-ходимларга нисбатан қўлланилади.