Мўйноқ тумани ҳокимлиги нинг ички меҳнат тартиби
ҚОИДАЛАРИ

17.12.2025 Мўйноқ тумани ҳокимлиги

I. Умумий қоидалар

1. **Мўйноқ тумани ҳокимлиги** ички меҳнат тартиби қоидалари (кейинги ўринларда – Қоидалар деб юритилади) **Мўйноқ тумани ҳокимлиги** (кейинги ўринларда – Муассаса деб юритилади) ходимларининг меҳнат тартиби ва шароитларини белгилайди. Муассасанинг ҳар бир ходими, шу жумладан янги ишга қабул қилинаётган ходим меҳнат шартномаси тузилгандан сўнг Қоидалар билан имзо қўйган ҳолда таништирилиши шарт.

2. Қоидалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш, бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатларга оид масалаларни тартибга соладиган асосий ички норматив ҳужжат ҳисобланади.

3. Қоидалар Муассаса директори (кейинги ўринларда – иш берувчи деб юритилади) томонидан тасдиқланган кундан эътиборан кучга киради.

4. Қоидаларга риоя қилиш иш берувчи ва ходим учун мажбурий ҳисобланиб, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

5. Иш берувчининг мажбуриятлари:

ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш;

ходимларга амалдаги қонунлар ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ҳамда меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериш;

ходимга у бажарган иш учун иш ҳақини ўрнатилган тартибда ўз вақтида ва тўлиқ тўланишини таъминлаш;

меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини ҳамда меҳнат муҳофазаси шароитларини таъминлаш;

қонун ҳужжатларига, жамоа ва меҳнат шартномаларига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширилишини, бунда уларга кафолатли тўловлар тўланишини таъминлаш;

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

Иш берувчи ходимлардан хизмат вазифаларини бажаришни талаб қилиш.

6. Ходимнинг мажбуриятлари:

ўзининг хизмат вазифаларини ўз вақтида, тўлиқ, ҳалол ва виждонан бажариш;

меҳнат ва ижро интизомига риоя этиш, Муассаса директори ва директор томонидан ходимлар билан ишлаш вазифаси юклатилган бошқа шахсларнинг буйруқ ва кўрсатмаларини, топшириқларини ўз вақтида, тўлиқ ва лозим даражада бажариш;

меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;

Муассасага тегишли мол-мулкдан тўғри фойдаланиш, уни асраб-авайлаш;

Муассасанинг ички ҳужжатларига ва қонунчиликка биноан конфиденциал деб белгиланган маълумотларни ва ахборотларни ошкор қилмаслик, тарқатмаслик бўйича тартиб-қоидаларга қатьий риоя қилиш;

- Меҳнат (ички меҳнат тартиби қоидалари, уставлар ва қоидалар) интизомига ва касб этикасига риоя қилиш;

- Ижро (иш вақти, хизмат вазифаларини белгиланган муддатда ва лозим даражада бажариш ва ҳоказо) интизомига риоя қилиш;

- Хизмат вазифаларини ҳамда иш берувчининг қонуний топшириқ ва фармойишларини белгиланган муддатларда ва лозим даражада бажариш;

- Меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш;

Муассаса тарбияланувчилари ва уларнинг ота-оналари билан ишдан ташқари муносабатларга киришмаслик, уларнинг шахсига оид маълумотларни учинчи шахсларга бермаслик;

- Тарбияланувчилар ва уларнинг ота-оналаридан турли хил тадбирлар учун пул маблағлари ёки бошқа моддий-қимматликларни талаб қилмаслик;

- Ўз ваколатларини суиистеъмол қилмаслик хусусан, тарбияланувчиларга руҳий ва жисмоний босим ўтказмаслик, уларга нисбатан куч ишлатмаслик;

- Меҳнат шартномаси бўйича ўз хизмат вазифаларини бажараётганда, коррупциявий хатти-ҳаракатларда қатнашмаслик, товламачилик қилмаслик, бирон-бир шахс фойдасига ёки бирон бир шахснинг ноқонуний хизматларидан фойдаланмаслик, мол-мулк ёки мулкий ҳуқуқларни олмаслик;

- Бошқа ходимлар томонидан содир этилган ёки содир этишга тайёрланилаётган ноқонуний ҳатти-ҳаракатлар тўғрисида “Иш берувчи” га зудлик билан хабар бериш;

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

Ходимлар хизмат вазифаларини ўз вақтида ва сифатли бажариши; – хизмат интизомига риоя қилиши; – давлат ва хизмат сирини сақлаши; – фуқаролар билан хушмуомала бўлиши шарт.

7. Ходимларнинг меҳнат шартномасида ҳамда ушбу Қоидаларда тартибга солинмаган ёки тўлиқ тартибга солинмаган меҳнат шартлари Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

II. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби

8. Муассасага ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси талаблари асосида амалга оширилади.

9. Ишга қабул қилинаётган ходим билан иш берувчи ўртасида қуйидагилар ҳақида меҳнат шартномаси тузилади:

ходим ишга қабул қилинаётган лавозим ва иш жойи;

меҳнат шартномаси муддати;

ишнинг бошланиш куни;

тарафларнинг меҳнат мажбуриятлари;

иш вақти ҳамда меҳнат таътили бериш тартиби;

меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби;

меҳнат қонунчилигида назарда тутилган бошқа ҳолатлар.

Меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган ҳолларда, ушбу шартнома номуайян муддатга тузилган ҳисобланади.

Муддатли меҳнат шартномасини тузиш меҳнат қонунчилигига мувофиқ амалга оширилади.

10. Меҳнат шартномаси ёзма шаклда бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ҳамда ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади. Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси (контракт) у биладиган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома (контракт) билан бир хил кучга эга бўлади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва иш берувчининг имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган сана қайд этилади. Иш берувчининг имзоси Муассасанинг муҳри билан тасдиқланади.

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

12. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига мувофиқ равишда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимни буйруқ билан имзо қўйдирган ҳолда таништиради.

13. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов тўғрисида шартлашилган бўлиши мумкин. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади. Синов тўғрисидаги шарт ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасига

ишга қабул қилиш ҳақидаги ёзув дастлабки синов ҳақидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда киритилади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади. Тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар иш берувчи (синов натижаси қониқарсиз бўлган тақдирда), шунингдек ходим (меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш истаги бўлмаган тақдирда) иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

Агар тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаса, меҳнат шартномасининг амал қилиши давом этади ва уни бундан кейин бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва узрли сабабларга кўра ходим ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Дастлабки синов даврида ходимга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва Муассасаий аппарат ходимлари учун белгиланган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади.

Ходимни бошқа ишга ўтказишда синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди.

14. Муассасанинг кадр ишлари бўйича масъул ходими томонидан Муассасада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома (рўйхат рақами 402, 29.01.1998 й.) қоидаларига мувофиқ меҳнат дафтарчаси юритилади, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

15. Меҳнат шартларини ўзгартириш Меҳнат кодекси талаблари асосида амалга оширилади.

16. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятида эканлиги ҳақида икки ҳафта олдин ариза билан иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириши шарт. Огоҳлантириш муддати ариза рўйхатга олинган санадан қатъий назар, ариза берилган куннинг эртасидан бошланади.

Ходим томонидан берилган ариза, ариза берилгандан кейинги кундан кечиктирилмай иш берувчига тақдим этилади.

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

1) ташкилот ўз муассисларининг қарори билан тугатилганлиги;

2) технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот, якка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги;

3) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги;

4) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходим томонидан такроран интизомий ножўя ҳаракат содир этилганлиги меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузишдир;

5) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

18. Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, идора бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

19. Иш берувчи ходимнинг айбли хатти-ҳаракати учун қуйидаги асосларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга:

ходим ўз хизмат вазифаларини мунтазам равишда бузганда;

ходим ўз хизмат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганда.

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

20. Меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган бир марта қўпол бузишларга қуйидагилар киради:

ижро интизомини бузиш

ишга узрли сабабларсиз келмаслик (ишда узрли сабабларсиз иш куни мобайнида узлуксиз ёки ишда бўлмаган вақтни жамлаб ҳисоблаганда 3 (уч) соатдан кўпроқ вақт бўлмаганлик);

алкоголли ичимлик, гиёҳвандлик моддаси таъсирида ёки ўзгача тарзда мастлик ҳолатида келиш;

Муассасанинг мол-мулкига зарар етказиш ёки уни ўғирлаш;

ходим томонидан мансаб (хизмат) вазифасини (ваколатини) суиистъемол қилиши (лавозими бўйича берилган ваколатлардан хизмат манфаатларига зид равишда фойдаланиш) ва ғайриаҳлоқий кўринишдаги хатти-ҳаракатларни содир этиш;

Муассаса ходимларининг, шу жумладан, ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда техника хавфсизлиги, санитария қоидаларини қўпол равишда бузиш;

ўз хизмат мавқеидан фойдаланган ҳолда ўз ҳуқуқларини суистеъмол қилиш.

21. Меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

III. Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик

22. Муассасада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва бошқа меҳнат интизомини тартибга солувчи ички ҳужжатларга, меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари, техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларига риоя қилишни ўз ичига олади.

23. Меҳнат вазифаларини лозим бўлган даражада бажарганлиги, меҳнатда юқори натижаларга эришганлиги, узоқ вақт давомида бенуқсон ишлаганлиги ҳамда ишдаги бошқа ютуқлари учун Муассаса ходимларига нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланилиши мумкин:

ташаккурнома эълон қилиш;

фахрий ёрлиқ билан тақдирлаш;

пул мукофоти билан тақдирлаш;

қимматли совға билан тақдирлаш;

24. Қоидаларнинг 23-бандида кўрсатиб ўтилган рағбатлантиришлар муассаса директорининг буйруғи билан эълон қилинади.

25. Ходимга нисбатан у меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

ҳайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Ходим томонидан ўз хизмат вазифалари мунтазам равишда бузганда хизмат вазифалари бир марта қўпол равишда бузилишига доир айбли хатти-ҳаракат содир қилинганда ходим ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизигача бўлган миқдорда жаримага тортилиши мумкин;

меҳнат шартномасини бекор қилиш.

26. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати уни қўллаш кунидан бошлаб бир йилдан ошиши мумкин эмас. Агар ана шу муддат давомида ходим янги интизомий жазога тортилмаса у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди. Интизомий жазони қўллаган иш берувчи бир йил тугашига қадар уни ўзининг ташаббусига кўра, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш муасасаса директорининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

27. Ходим томонидан муассаса мол-мулкига бевосита тўғридан-тўғри зарар етказилганда, интизомий жазо қўлланилганлигидан қатъий назар қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилади.

IV. Иш вақти, дам олиш вақти ва улардан фойдаланиш

28. Ходим ушбу Қоидаларга ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариши керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

29. Ходимнинг иш вақти бошланиши ва тугаш вақти тарафлар ўртасида тузиладиган меҳнат шартномасида кўрсатилади.

30. Иш вақтидан ташқари ходимларни ишга жалб этиш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

31. Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати томонларнинг келишувига биноан белгиланади.

V. Меҳнат шартномаси бўйича томонлар ўртасидаги низоларни ҳал этиш

32. Ҳар бир ходим қонун ҳужжатларида, мазкур Қоидаларда, бошқа ички ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида белгиланган ҳуқуқларини қонунчиликда назарда тутилган воситалар ва усллар орқали ҳимоя қилишга, ўзининг ҳуқуқлари бузилган деб ҳисоблаганда мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси орқали иш берувчига мурожаат қилишга ҳақлидир. Ушбу мурожаат белгиланган тартибда кўриб чиқилиб, натижаси ҳақида ходимга маълум қилинади.

VI. Қайта кўриб чиқиш ва ўзгартириш киритиш тартиби

33. Меҳнат муносабатларини тартибга солувчи амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва ҳуқуқни қўллаш амалиётига ўзгартириш ва қўшимчалар киритилганда мазкур Қоидалар қайта кўриб чиқилиши ва ўзгартирилиши мумкин.

Мўйноқ тумани ҳокими **Б.Менглибеков**