



"O'ZBEKISTON SANOAT-QURILISH BANKI" AKSIYADORLIK TIJORAT BANKI
АКЦИОНЕРНЫЙ КОММЕРЧЕСКИЙ БАНК "УЗБЕКСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ БАНК"

BUYRUQ

№ 824

2025 yil «6» «fevral»

**“O‘zsanoatqurilishbank” ATB Ichki mehnat tartibi qoidalari”ga o‘zgartish va
qo‘shimchalar kiritish to‘g‘risida**

2023-yil 30-aprel sanasidan kuchga kirgan O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi talablarini amaliyotga joriy etish, bank tizimida amalda bo‘lgan Ichki mehnat tartibi qoidalari mazkur kodeksga muvofiqlashtirish maqsadida,

BUYURAMAN:

1. Bank Boshqaruvi Raisining 2017-yil 16-oktyabrdagi 94-sonli buyrug‘i bilan tasdiqlangan “O‘zsanoatqurilishbank” ATB Ichki mehnat tartibi qoidalari”ga kiritilayotgan o‘zgartirishlar va qo‘shimchalar ilovaga muvofiq tasdiqlansin.

2. “O‘zsanoatqurilishbank” ATB Ichki mehnat tartibi qoidalari”ga kiritilayotgan o‘zgartirishlar va qo‘shimchalar bankning barcha tarkibiy bo‘linma va tarmoqlariga ma’lumot, ishda foydalanish va ijro uchun yuborilsin.

3. Bankning barcha tarkibiy bo‘linma va tarmoqlari rahbarlari, xodimlar bilan ishlash xizmati xodimlari zimmasiga “O‘zsanoatqurilishbank” ATB Ichki mehnat tartibi qoidalari”ga kiritilayotgan o‘zgartirishlar va qo‘shimchalarning mazmun-mohiyatini har bir xodimga yetkazishga qaratilgan texnik-o‘quv mashg‘ulotlari o‘tkazish vazifasi yuklansin.

4. Xodimlar va tashkiliy rivojlantirish departamenti (A.Orifjonov) tomonidan “O‘zsanoatqurilishbank” ATB Ichki mehnat tartibi qoidalari”ga kiritilayotgan o‘zgartirishlar va qo‘shimchalarni xodimlarga, shu jumladan ishga qabul qilinadigan yangi xodimlarga yozma ravishda tanishtirilishi ta’minlansin.

5. Mazkur buyruqning ijrosini nazorat qilish Boshqaruv Raisining birinchi o‘rinbosari A.Ergashev zimmasiga yuklatilsin.

Boshqaruv Raisi :



A.Akbarjonov

kelishuvchilar: A.Orifjonov, U.Aminova

<https://hujjat.sqb.uz/?pin=iP19sT75&id=cdb72c68-7717-46af-86bf-f86b8cba263f>



"O'ZBEKISTON SANOAT-QURILISH BANKI" AKSIYADORLIK TIJORAT BANKI
"UZBEK INDUSTRIAL AND CONSTRUCTION BANK" JOIN-STOCK COMMERCIAL BANK
АКЦИОНЕРНЫЙ КОММЕРЧЕСКИЙ БАНК "УЗБЕКСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ БАНК"

O'zbekiston Respublikasi, Toshkent shahri, 100000, Shahrissabz ko'chasi, 3-uy
E-mail: info@sqb.uz, web-site: www.sqb.uz

TARTIB

O'zsanoatqurilishbank" ATB
Boshqaruv Raisining
2025-yil "6" *fevral* dagi
824 -sonli buyrug'i bilan
TASDIQLANGAN

"O'zsanoatqurilishbank" ATB
Kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan
KELISHILGAN

Yuridik departament
Korporativ va ichki hujjatlar
ekspertizasi xizmatida
2025-yil "11" *fevral* da
232-4 -son bilan
"RO'YXATGA OLINGAN"

Bank Boshqaruvi Raisining 2017-yil 16-oktyabrdagi 94-sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan "O'zsanoatqurilishbank" ATB Ichki mehnat tartibi qoidalariga kiritilayotgan o'zgartirishlar va qo'shimchalar

1. Qoidalarining 1.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"1.1. "O'zsanoatqurilishbank" aksiyadorlik tijorat banki (keyingi o'rinlarda - "Bank")ning Ichki mehnat tartibi qoidalariga (bundan keyingi o'rinlarda - Qoidalar) Mehnat kodeksiga, mehnat to'g'risidagi boshqa qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqilgan va mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish, bekor qilish, mehnat shartnomasi tomonlarining majburiyatlarini, mehnat intizomini ta'minlash, ish vaqti va dam olish vaqtidan foydalanishni hamda Bank xodimlarining mehnat faoliyati jarayonida yuzaga keladigan boshqa huquqiy munosabatlar hamda masalalarni tartibga soluvchi ichki hujjati hisoblanadi.

Ushbu Qoidalarda aks etmagan Bank faoliyatiga bog'liq munosabatlar amalda bo'lgan qonun-qoidalar asosida ko'rib chiqiladi".

2. 1.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“1.2. Qoidalar korxonaning kasaba uyushma qo‘mitasi bilan kelishib tasdiqlangan kundan boshlab kuchga kiradi va mehnat shartnomasi asosida ishlayotgan barcha xodimlarga nisbatan tatbiq etiladi. Qoidalarining mehnat shartnomasini tuzish tartibiga bag‘ishlangan qismi Bankka ishga kiruvchi shaxslarga nisbatan ham qo‘llaniladi”.

3. 1.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“1.3. Qoidalarga rioya qilish ish beruvchi va xodimlar uchun majburiy hisoblanadi, uni bajarmaslik qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortish uchun asos bo‘lib xizmat qilishi mumkin”.

4. 2.1.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.1.1. Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati shartlashilmagan bo‘lsa, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Uch yilgacha muddatli mehnat shartnomasi bajarilishi lozim bo‘lgan ishning xususiyatlari, uni bajarish shartlari yoki xodimning manfaatlarini hisobga olgan holda, nomuayyan muddatga mo‘ljallangan mehnat shartnomalarini tuzish mumkin bo‘lmagan, shuningdek qonunda ko‘zda tutilgan hollarda tuziladi.

Mehnat shartnomasi muayyan bir ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab tuzilishi mumkin”.

5. 2.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.2. Mehnat shartnomasida tomonlarning kelishuvi bo‘yicha quyidagilar belgilanadi: xodimning ish joyi; mehnat vazifasi; mehnatga haq to‘lash shartlari (shu jumladan xodimning tarif stavkasi yoki maoshi miqdori, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va rag‘batlantiruvchi to‘lovlar); xodim bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan taqdirda mehnat shartnomasining muddati, shuningdek Mehnat kodeksi yoki boshqa qonunlarga muvofiq muddatli shartnomani tuzish uchun asoslar; ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, agar bu xodim uchun ushbu rejim mazkur ish beruvchida mehnat faoliyatini amalga oshiradigan xodimlar uchun nazarda tutilgan ish vaqtining va dam olish vaqtining umumiy rejimidan farq qiladigan bo‘lsa; ish joyidagi mehnat sharoitlarining xususiyatlari ko‘rsatilgan holda normal sharoitlardan farq qiladigan sharoitlardagi ish uchun kafolatlar va kompensatsiyalar, agar xodim mazkur ishga qabul qilinayotgan bo‘lsa; zarur bo‘lgan hollarda ishning xususiyatini belgilaydigan shartlar (ko‘chma, sayyor, yo‘ldagi, ishning boshqa xususiyati); mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda boshqa shartlar.

6. 2.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.3. Ishga qabul qilish chog‘ida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni taqdim etadi:

pasportni yoki uning o‘rnini bosuvchi hujjatni yoxud identifikatsiyalovchi ID-kartani, o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar esa tug‘ilganlik to‘g‘risidagi guvohnomani yoki identifikatsiyalovchi ID-kartani;

oxirgi ish joyi bo‘yicha tasdiqlangan qog‘oz shaklidagi mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko‘chirmani, bundan birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar mustasno. O‘rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasining o‘rniga asosiy ish joyidan olingan belgilangan namunadagi ma‘lumotnomani taqdim etadi;

harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar uchun tegishincha harbiy guvohnomani yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim tashkilotini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni, qaysi ishni bajarish uchun faqat maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan shaxslar qo'yilishi mumkin bo'lsa, o'sha ishga kirish chog'ida ushbu ishni bajarish huquqiga doir guvohnomani (sertifikatni) yoxud boshqa tegishli hujjatni;

soliq to'lovchining identifikatsiya raqamini;

jismoniy shaxsning shaxsiy identifikatsiya raqamini (mavjud bo'lganda);

jang'arib boriladigan pensiya daftarchasini, bundan birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar mustasno.

Yuqorida ko'rsatilgan hujjatlar taqdim etilmagan taqdirda, ishga qabul qilishga yo'l qo'yilmaydi. Xodim o'zi va yaqin qarindoshlari to'g'risidagi ma'lumotlarning to'liq va haqqoniy ko'rsatilganligiga shaxsan javobgardir".

7. 2.4-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.4. Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'ladi.

Tashkilot rahbarini ishga qabul qilish bevosita tashkilot mulkdori yoki ta'sis hujjatlariga muvofiq vakolatli organ tomonidan amalga oshiriladi.

Tashkilot rahbari tashkilot mulkdori tomonidan yoki ta'sis hujjatlari bilan o'ziga berilgan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalarini tuzadi.

Ish beruvchining ishga qabul qilish to'g'risidagi buyrug'ining mazmuni xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining shartlariga muvofiq bo'lishi kerak. Buyruq xodimga ish haqiqatan boshlangan kundan e'tiboran uch kunlik muddatda, imzo qo'ydirib e'lon qilinadi."

8. 2.5-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.5. Ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

Quyidagilar ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdir:

mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash to'g'risidagi talablarni buzish;

ish beruvchi tomonidan ishga taklif etilgan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;

ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasini tuzishi shart bo'lgan shaxslarni (ish o'rinlarining belgilangan eng kam soni hisobiga ishga yuborilgan shaxslarni, ish beruvchi alohida asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilgan shaxslarni, ular qayta ishga qabul qilingan taqdirda va boshqalarni) ishga qabul qilmaslik;

homiladorlik yoki farzandlar borligi bilan bog'liq sabablarga ko'ra ishga qabul qilmaslik;

sudlanganligi, shu jumladan tugallangan va olib tashlangan sudlanganligi sababli shaxslarni ishga qabul qilmaslik, bundan qonunchilikda nazarda tutilgan hollar mustasno, yoxud shaxslarni ularning qarindoshlari sudlanganligi, shu jumladan tugallangan sudlanganligi munosabati bilan ishga qabul qilmaslik;

qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan ishga qabul qilishni rad etish sabablarining yozma asosini ishga qabul qilinishi rad etilgan shaxsning talabiga ko'ra uch kunlik muddatda taqdim etishi shart. Yozma asosni berishni rad etish ishga qabul qilish qonunga xilof ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilinishiga monelik qilmaydi."

9. 2.6-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.6. Mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda dastlabki sinov bilan tuzilishi mumkin:

xodimning topshirilayotgan ishga muvofiqqligini tekshirish; mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ishni davom ettirish maqsadga muvofiqqligi haqida xodim tomonidan qaror qabul qilish.

Quyidagilar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

homilador ayol, uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayol yoki uch yoshga to‘lmagan bolani yolg‘iz o‘zi tarbiyalayotgan ota (vasiy);

zaxiraga qo‘yiladigan ish o‘rinlariga ishga joylashtirish uchun yuborilgan aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalaridan bo‘lgan shaxslar;

davlat grantlari asosida o‘qigan va oliy ta‘lim tashkilotini tamomlagan kundan e‘tiboran uch oy ichida yo‘llanma bo‘yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta‘lim tashkilotlarining bitiruvchilari;

tegishli ta‘lim tashkilotini tamomlagan kundan e‘tiboran bir yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo‘yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan umumiy o‘rta, o‘rta maxsus, professional va oliy ta‘lim tashkilotlarining bitiruvchilari;

o‘zi bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilayotgan xodimlar;

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar;

ishga qaytadan qabul qilingan taqdirda ish beruvchi ilgari qaysi xodimlar bilan mehnat shartnomasini alohida asoslar bo‘yicha bekor qilgan bo‘lsa, o‘sha shaxslar;

ishlab chiqarishda o‘qitish shartnomasi bo‘yicha ushbu ish beruvchida o‘qishni o‘tagan o‘quvchilar;

jamoalarning kelishuvlarida, shuningdek jamoalarning shartnomasida va ish beruvchining ichki hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa xodimlar.

Dastlabki sinov faqat xodimni ishga qabul qilish chog‘ida belgilanishi mumkin. Xodim boshqa ishga o‘tkazilayotganda va boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborilganda dastlabki sinov belgilanishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

Dastlabki sinov muddati uch oydan, tashkilotlarning rahbarlari va ularning o‘rinbosarlari, bosh buxgalterlar hamda tashkilotlar alohida bo‘linmalarining rahbarlari uchun esa olti oydan oshib ketishi mumkin emas.

Dastlabki sinov davrida xodimga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar va Bankda belgilangan mehnat shartlarining amal qilishi to‘liq tatbiq etiladi. Dastlabki sinov davri mehnat stajiga, shu jumladan har yilgi mehnat ta‘tilini olish huquqini beradigan ish stajiga ham kiritiladi.”

10. 2.7-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.7. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvida belgilangan mehnat shartlarini o‘zgartirish mehnat shartnomasiga yozma ravishda qo‘shimcha kelishuv tuzish orqali amalga oshirilishi mumkin.”

11. 2.8-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.8. Mehnat shartnomasida, shuningdek jamoalarning shartnomasida va ichki hujjatlarda belgilangan mehnat shartlari mehnat shartnomasi taraflaridan birining talabiga ko‘ra o‘zgartirilishi mumkin emas, bundan Mehnat Kodeksining 136 va 137-moddalarida nazarda tutilgan hollar mustasno.”

12. 2.8.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.8.1. Agar texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmlarining qisqarganligi munosabati bilan avvalgi mehnat shartlari saqlab qolinishi mumkin bo'lmasa, ish beruvchi xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasini davom ettirayotganida xodimning rozilgisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga haqli.

Ish beruvchi mehnat shartlarining kelgusidagi o'zgarishi haqida xodimni kamida ikki oy oldin yozma shaklda, imzo qo'ydirib ogohlantirishi shart. Ko'rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra yo'l qo'yiladi.

Agar ushbu bandeda nazarda tutilgan ogohlantirish muddati tugagach xodim yangi mehnat shartlarida mehnat qilishni rad etsa, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi xodim yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishni rad etganligi munosabati bilan unga Mehnat Kodeksining 173-moddasiga muvofiq ishdan bo'shatish nafaqasi to'langan va 100-moddasida nazarda tutilgan kafolatlar taqdim etilgan holda bekor qilinishi mumkin.”

13. 2.8.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.8.2. Mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasida nazarda tutilgan hollarda xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan mehnat vazifasiga ko'ra ishni davom ettirayotganda ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir.

Tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarning ishlab chiqarish normalari, xizmat ko'rsatish normalari avvalgi ishlaridagi o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda kamaytiriladi yoki ular yengilroq ishga yoxud noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'tkaziladi.

Uch yoshga to'lmagan bolaning budjetdan moliyalashtirilmaydigan ish beruvchilarda ishlaydigan ota-onasidan biriga, vasiysiga qisqartirilgan ish vaqti davomiyligi jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida yoki ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatlarda belgilanishi mumkin.

Ish beruvchi homilador ayolning, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolaning (o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolaning) ota-onasidan birining (ota-ona o'rnini bosuvchi shaxsning), shuningdek oilaning betob a'zosini parvarishlashni amalga oshirayotgan shaxsning iltimosiga ko'ra ularga tibbiy xulosaga muvofiq to'liqsiz ish vaqti belgilaydi.

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlar uchun kunlik ishning (smenaning) davomiyligi tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyalariga muvofiq belgilanadi.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi u berilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi kerak.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi talablarini qanoatlantirish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi unga rad etishning sababi to'g'risida yozma shaklda xabar qilishi kerak.”

13. 2.10-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.10. Xodimni boshqa ish (uning mehnat vazifalarini o'zgartirish)ga doimiy o'tkazishga faqat uning roziligi bilan yo'l qo'yiladi.”

14. 2.11-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.11. Xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uning roziligi bilan amalga oshiriladi, bundan Mehnat Kodeksining 145-moddasiga muvofiq ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi hollari mustasno.

Xodim ish beruvchidan boshqa ishga o‘tkazishni talab qilishga haqli emas, bundan Mehnat Kodeksining 142, 143-moddalarining birinchi qismida, 144-moddasining ikkinchi qismida, 364, 394 va 395-moddalarining birinchi qismida nazarda tutilgan hollar mustasno.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra xodim boshqa ishga bir yil muddatgacha vaqtincha o‘tkazilishi mumkin, bunday o‘tkazish qonunga muvofiq o‘zining ish joyi saqlanib qolinadigan vaqtincha yo‘q bo‘lgan xodimning o‘rnini egallash uchun amalga oshirilayotgan taqdirda ushbu xodim ishga chiqquniga qadar o‘tkazilishi mumkin.

Xodimni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish muddati tugagach, ish beruvchi xodimga mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan avvalgi ishini beradi.”

15. 2.11.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.11.1. Xodimning vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risidagi iltimosi ish beruvchi tomonidan quyidagi uzrli sabablarga ko‘ra qanoatlantirilishi lozim:

qaysi tibbiy xulosaga muvofiq xodim sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarini istisno etadigan ishga o‘tkazishga muhtoj bo‘lsa, o‘sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

qaysi tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayol vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta‘sirini istisno etadigan ishga o‘tkazishga muhtoj bo‘lsa, o‘sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

ikki yoshga to‘lmagan bolasini parvarishlayotgan ota-onaning biri (vasiy) tomonidan avvalgi ishini bajarish mumkin emasligi;

ushbu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish ish beruvchida mavjud bo‘lgan boshqa hollarda. Xodimning tashabbusiga ko‘ra vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uchun uzrli sabablar ro‘yxati, shuningdek bunday o‘tkazish chog‘ida mehnatga haq to‘lash tartibi jamoa shartnomasida belgilanishi mumkin, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan holda belgilanadi.”

16. 2.11.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.11.2. Ish beruvchi bo‘sh (vakant) ish o‘rni mavjud bo‘lgan taqdirda, sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra, tibbiy xulosaga muvofiq yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta‘sirini istisno etadigan, sog‘lig‘ining holati bo‘yicha qarshi ko‘rsatma bo‘lmagan ishga doimiy o‘tkazishga muhtoj bo‘lgan xodimni uning roziligi bilan shunday ishga o‘tkazadi.”

17. 2.12-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.12. Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilmagan boshqa ishga uning rozilgisiz, ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra vaqtincha o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi. Bunda xodim sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra qarshi ko‘rsatma bo‘lgan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas. Bekor turib qolish sababli xodimni pastroq malaka talab etiladigan ishga vaqtincha o‘tkazishga xodimning yozma roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimni boshqa ishga o‘tkazishning oxirgi muddatlari, mehnatga haq to‘lashning aniq miqdorlari, shuningdek ishlab

chiqarish zaruriyatining alohida hollari jamoa shartnomasida belgilanadi, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra aniqlanadi."

18. 2.13-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.13. Ikki yoshga to'lmagan bola parvarishini amalga oshirayotgan ota-onadan biri (vasiy) avvalgi ishini bajarishi mumkin bo'lmagan taqdirda, o'z arizasiga ko'ra bajariladigan ishi uchun haq to'lanadigan, biroq avvalgi ishi bo'yicha o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bola ikki yoshga to'lguniga qadar ish haqi to'lanadigan boshqa ishga o'tkaziladi.

Ish beruvchida boshqa ish mavjud bo'lmagan taqdirda, ikki yoshga to'lmagan bola parvarishini amalga oshirayotgan xodimga qonunchilikda belgilangan tartibda bola parvarishi bo'yicha nafaqa to'lanadi."

19. 2.14-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.14. Mehnat shartnomasini o'zgartirish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

Xodimni doimiy boshqa ishga o'tkazish to'g'risida, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o'zgartirish haqida buyruqlar chiqarish uchun mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartishlar asos bo'ladi. Mehnat shartnomasiga doir o'zgartishlar xodim va ish beruvchi tomonidan yozma shaklda tuziladigan hamda mehnat shartnomasining ajralmas qismi bo'lgan qo'shimcha kelishuv imzolash orqali rasmiylashtiriladi.

Mehnat shartnomasiga doir qo'shimcha kelishuv kamida ikki nusxada tuziladi. Qo'shimcha kelishuvning har bir nusxasi xodimning va ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning imzosi bilan mustahkamlanadi.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra va xodimning tashabbusi bilan xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risida buyruq chiqarish uchun xodimning yozma arizasi asos bo'ladi.

Xodim sog'lig'ining holatiga ko'ra xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish, homilador ayolni, shuningdek ikki yoshga to'lmagan bolasini parvarishlayotgan ota-onadan birini (vasiyni) ularning avvalgi ishni bajarish imkoniyati bo'lmagan taqdirda vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun ularning arizasi va tibbiy xulosa asos bo'ladi.

Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risida buyruq chiqarish uchun ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish faktlarining mavjudligi asos bo'ladi."

20. 2.15-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.15. Xodimni mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyini o'zgartirish to'g'risida, shuningdek ish beruvchining boshqa joyga ko'chishi munosabati bilan joyni o'zgartirish haqida buyruqlar chiqarish uchun mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartishlar asos bo'ladi.

Mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan ish joyining o'zgarishi (xodimni ayni o'sha ish beruvchidagi boshqa ish joyiga, xuddi o'sha hududda joylashgan boshqa alohida bo'lmagan bo'linmaga o'tkazish yoki xodimga boshqa mexanizmda yoki agregatda ishlashni topshirish) ish avvalgi mehnat vazifasi bo'yicha va ayni o'sha mehnat sharoitlarida davom ettirilgan taqdirda, xodimning roziligini talab etmaydi.

Agar muayyan ish joyidagi (ayni o'sha hududda joylashgan alohida bo'lmagan bo'linmadagi, aniq mexanizmdagi yoki agregatdagi) ish mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan bo'lsa, ish joyini o'zgartirishga faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi."

21. 2.16-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.16. Ishga qabul qilish chog'ida ish beruvchi ishga kirayotgan shaxsni oldindan (mehnat shartnomasi imzolanganiga qadar) quyidagilar bilan tanishtirishi shart: ushbu shaxs qaysi ishni bajarish uchun ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, o'sha ishning mazmuni; mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish bajariladigan mehnat sharoitlari; ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomasi, uning mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa ichki hujjatlar.

Ish beruvchi xodimning boshqa ishga o'tkazishga roziligi olinguniga qadar xodim o'zi o'tkazilayotgan ishning mazmuni, ushbu ishdagi mehnat shartlari, shuningdek mazkur ishni bajarish bilan bevosita bog'liq bo'lgan ichki hujjatlar bilan oldindan tanishtirilishi shart."

22. 2.18.-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.18. Xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini o'z tashabbusiga ko'ra bekor qilish haqida ish beruvchini yozma shaklda ogohlantirgan holda bekor qilishga haqli.

Mehnat shartnomasini o'z tashabbusiga ko'ra bekor qilish quyidagi tartibda amalga oshiriladi."

23. 2.18.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.18.1. Xodim o'z tashabbusiga ko'ra o'zi bilan tuzilgan mehnat shartnomasini o'n to'rt kalendar kun oldin bu haqda ish beruvchini yozma shaklda ogohlantirgan holda bekor qilishga haqli.

O'z tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda ish beruvchini ogohlantirishning boshqa muddatlari quyidagi xodimlarga nisbatan quyidagicha belgilab qo'yilgan:

tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari, tashkilotning bosh buxgalteri va tashkilot alohida bo'linmasining rahbari (Mehnat Kodeksi 489-moddasining uchinchi va to'rtinchi qismlari);

mavsumiy xodimlar (Mehnat Kodeksi 494-moddasining birinchi qismi);

vaqtinchalik ishlarda band bo'lgan shaxslar (Mehnat Kodeksi 499-moddasining birinchi qismi).

24. 2.18.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.18.2. Ariza xodimning ish bo'yicha tobe bo'lgan bo'linma (xizmat) rahbari tanishib chiqqanidan keyin Xodimlar bilan ishlash bo'linmasiga o'tkaziladi. Berilgan ariza Xodimlar bilan ishlash bo'linmasida ro'yxatga olinishi lozim."

25. 2.18.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.18.3. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish to'g'risidagi ariza u o'z ishini davom ettirishi mumkin emasligi (ta'lim tashkilotiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollarda) bilan bog'liq bo'lgan hollarda ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilayotgan muddatda bekor qilishi kerak."

26. 2.18.4-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.18.4. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugashiga qadar bekor qilinishi mumkin.

Qonunchilikka muvofiq belgilangan yoki xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra ogohlantirish muddati qisqartirilishi mumkin, bu esa xodimning arizasida mehnat shartnomasini bekor qilishning aniq sanasini ko'rsatgan va mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan

shaxsning tegishli ruxsati ko‘rinishida aks ettirilishi kerak. Bu holatda, mehnat shartnomasiga alohida qo‘shimcha kelishuv tuzish talab etilmaydi.”

27. 2.18.5-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.18.5. Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi arizani xodim istalgan vaqtda, jumladan, mehnatga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida, mehnat ta‘tilida va xizmat safarida bo‘lgan vaqtida berishga haqli. Bunday holda berilgan arizalarga nisbatan tatbiq etiladigan ogohlantirish muddatlariga yuqoridagi davrlar ham kiradi.”

28. 2.18.8-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.18.8. Qonunchilikka muvofiq belgilangan yoki xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugaganidan keyin xodim ishni tugatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqning ko‘chirma nusxasini, mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko‘chirmani berishi hamda u bilan hisob-kitobni amalga oshirishi shart.

Xodimning ogohlantirish muddati o‘tmasdan o‘zboshimchalik bilan ishni tashlashi u tomonidan mehnat majburiyatlarini buzish deb baholanadi.”

29. 2.19.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.19.1. Ayol bilan tuzilgan mehnat shartnomasining muddati tugaganligi munosabati bilan ushbu shartnomani uning homiladorligi davrida bekor qilishga, agar mehnat shartnomasi yo‘q bo‘lgan xodimning majburiyatlarini bajarish vaqtiga tuzilgan bo‘lsa va homiladorlik tugaguniga qadar ayolni ish beruvchida uning sog‘lig‘i holati inobatga olingan holda bajara oladigan boshqa ishga ayolning yozma roziligi bilan o‘tkazish mumkin bo‘lmasa, yo‘l qo‘yiladi.

30. 2.20-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.20. Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini, shuningdek muddati tugaguniga qadar muddatli mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asoslangan bo‘lishi kerak.

Quyidagi sabablardan (asoslardan) birining mavjudligi mehnat shartnomasini bekor qilishning asoslanganligini bildiradi:

1) tashkilot (uning alohida bo‘linmasi) o‘z muassislarning (ishtirokchilarining) yoki ta‘sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qarori bilan tugatilganligi;

2) texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bog‘liq bo‘lgan tashkilot (uning alohida bo‘linmasi) xodimlari sonining yoki shtatining o‘zgarganligi;

3) xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi sababli egallab turgan lavozimiga yoki bajarayotgan ishiga muvofiq emasligi;

4) xodimning o‘z mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzganligi;

5) xodimning o‘z mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi;

6) Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikda belgilangan o‘zga sabablar (asoslar).”

31. 2.20.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.20.1. Quyidagi hollar ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra xodimning o‘z mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo‘la oladi:

ijro intizomini buzish (O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, qarorlari, farmoyishlari va topshiriqlarida, O'zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlari va farmoyishlarida, yuqori organ, hokimlik va ish beruvchining qarorlarida qo'yilgan vazifalarni amalga oshirishni o'z vaqtida va to'liq hajmda ta'minlamaganlik);

bank xizmatlari iste'molchilarining o'z huquqlari buzilganligi yuzasidan asosli e'tirozlariga va/yoki shikoyatlariga sabab bo'ladigan xatti-harakatlarni sodir etish (bunday harakatlarga yo'l qo'yilganligi o'rnatilgan tartibda o'z isbotini topgan hollarda);

butun ish kuni (smena) davomida uzrli sabablarsiz ishga kelmaslik (progul), shuningdek ish kuni mobaynida uzluksiz yoki vaqti-vaqti bilan jami 3 (uch) soatdan ko'proq ish joyida bo'lmaganlik;

ishga alkogolli ichimliklar, giyohvandlik yoki toksik (zaharvandlik) moddalarini iste'mol qilib kelish yoki mast holda kelish;

ish joyida Bankning mol-mulkini o'g'irlash, shu jumladan, mayda o'g'rilikni sodir etish;

mijozlar bilan o'ta qo'pol muomalada bo'lish;

mansab vakolatini yoki lavozimini suiiste'mol qilish;

mansab vazifasiga asosan ishonib topshirilgan bank, tijorat yoki boshqa xizmat siri hisoblangan sirni oshkor qilish;

ma'lumotlarni soxlashtirish;

bevosita pul va tovar qimmatliklari bilan muomala qiluvchi xodim tomonidan bu qimmatliklarning saqlanishi ta'minlanmagani, ularning saqlanishiga xavf tug'dirishi yoki bu qimmatliklar bo'yicha muomala qilish qoidalarining buzilishi bilan bog'liq aybli xatti-harakatlar sodir etilishi;

xodim tomonidan unga bo'lgan ishonchning yo'qotilishiga olib keluvchi nojo'ya va aybli harakat (harakatsizlik)lar sodir etilishi;

o'z harakatlari (harakatsizligi) tufayli bankka ancha miqdorda moddiy zarar yetkazish;

o'ziga ishonib topshirilgan mulkdan shaxsiy maqsadlarda foydalanish;

mijozlardan va/yoki fuqarolardan ta'magirlik qilish;

rasmiy, hisobot, statistik, buxgalterlik ma'lumotlaridan iborat bo'lgan hujjatlarni qasddan buzib (noto'g'ri) rasmiylashtirish va/yoki tayyorlash, tuzish, ko'rsatish;

to'lov yoki hisobot hujjatlari, qat'iy hisobda turadigan blankalar, xizmat ko'rsatilayotgan mijozlarning hujjatlarini qasddan yo'qotish yoki qalbakilashtirish;

xizmat hujjatlarini saqlash qoidalarini buzish natijasida ularni yo'qotish;

xodimlarning hayotiga yoki salomatligiga xavf tug'ilishiga olib kelgan xavfsizlik texnikasi, ishlab chiqarish texnologiyasi qoidalarini qo'pol ravishda buzish;

aniqlangan o'g'rilik va boshqa suiiste'molchiliklar bo'yicha mansabdor shaxs bo'lgan xodimning chora-tadbirlar ko'rmasligi;

tahliliy va jamlanma hisob yuritishda farqlarning mavjudligi va/yoki kundalik balansning mavjud emasligi;

qonuniy asoslarsiz operatsiya kuni balansni qayta hal etish;

xodim ish bilan bog'liq bo'lgan va bu ishni bundan keyin davom ettirishi mumkin bo'lmagan darajada g'ayriaxloqiy ish-harakatni sodir etishi;

tanqid uchun ta'qib qilish;

xodim o'zining ishbilarmonlik va shaxsiy xatti-harakatlarida ishlarni noto'g'ri boshqarishi va vijdonan yuritishi mumkin emasligini namoyon qilishi (benuqson ishbilarmonlik va shaxsiy obro'-e'tibor mezonlariga nomuvofiq deb hisoblanish);

mas'ul shaxslar tomonidan Bankning ichki me'yoriy hujjatlariga muntazam ravishda rioya qilmaslik;

Bank faoliyatini tartibga soluvchi huquqiy-me'yoriy hujjatlarni bila turib buzish;

Lavozimi yoki mansabiga oid me'yoriy-huquqiy hujjatlar talablarini qo'pol ravishda buzish;

mansabdor shaxslar tomonidan Bank kuzatuv kengashi va Bank boshqaruvi belgilagan ko'rsatma va ko'rsatkichlarni muntazam ravishda bajarilishini ta'minlamaslik;

xodim va mansabdor shaxslar tomonidan ishga halol va oqilona munosabatda bo'lmashlik oqibatida bank manfaatlariga jiddiy zarar yetkazilishiga sabab bo'lsa;

mansab va/yoki lavozim yo'riqnomasining talablarini buzish, agar mazkur intizomiy qilmish moliyaviy intizom va bank qonunchiligining, xodimlarning mehnat huquqlarining buzilishiga, ishlab chiqarish avariyasiga, moddiy zararga yoki bo'sh turib qolishga olib kelgan yoxud olib kelishi mumkin bo'lgan bo'lsa;

hisob yuritish qoidalarini qo'pol ravishda buzish, lozim darajada hisob yuritilishini ta'minlamaslik;

ichki nazoratni tegishli tarzda va darajada tashkil etmaslik;

quyidagi xavfsiz bo'lmagan va nosog'lom bank faoliyatini amalga oshirish:

a) qarz oluvchining kreditlarni to'lashga yetarli imkoniyatlarisiz, tahlil va tekshiruvlarsiz qarzdorlarga kredit ajratish;

b) qoniqarsiz kredit tarixiga ega bo'lgan yoxud o'sha yoki boshqa bankda kreditga oid majburiyatlarini muntazam ravishda bajarmay kelgan qarzdorlarga kredit berish;

d) hisobotda ko'rsatilgandek, garov qiymatini tasdiqlovchi yetarli axborot va tahlil mavjud bo'lmagan baholash hisobotlari asosida kreditlar berish;

e) moliyaviy ahvoli barqaror bo'lmagan qarzdorlarning kreditlarini yangilash yoki muddatini uzaytirish;

f) muddati o'tgan kredit (qarz) foizlarini undirmasdan kreditlarni doimiy ravishda yangilash yoki muddatini uzaytirish;

g) bank daftarlari va yozuvlarini umumiy qabul qilingan hisob yuritish me'yorlariga muvofiq yuritmaslik;

g') ichki nazorat uslublari va audit tadbirlarining, jumladan, bankning mansabdor shaxslari va xodimlari ustidan nazoratning mavjud emasligi;

h) haqqoniy bo'lmagan va noto'g'ri hisobot hamda ma'lumotlar taqdim etish;

i) bankka aloqador shaxslarga imtiyozlar beruvchi operatsiyalarni amalga oshirish.

32. 2.20.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.20.2. Ish beruvchi o'zining mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni quyidagi muddatlarda yozma shaklda (imzo qo'ydirib) ogohlantirishi shart:

1) mehnat shartnomasi:

tashkilot (uning alohida bo'linmasi) o'z muassislarining (ishtirokchilarining) yoxud ta'sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilganligi;

texnologiyani, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan tashkilot xodimlarining soni yoki shtati o'zgarganligi;

tashkilot rahbariga, uning o'rinbosarlariga, bosh buxgalterga va tashkilotning alohida bo'linmasi rahbariga nisbatan tashkilot mulkdorining o'zgarganligi munosabati bilan bekor qilinganda kamida ikki oy oldin;

2) mehnat shartnomasi xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi tufayli bajarayotgan ishiga muvofiq emasligi munosabati bilan bekor qilinganda kamida ikki hafta oldin;

3) mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) munosabati bilan bekor qilinganda kamida uch kun oldin.

Xodimni mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra kelgusida bekor qilish to'g'risida ogohlantirishning ushbu bandeda nazarda tutilgan muddatlari barcha hollarda qo'llaniladi, bundan ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan boshqa ogohlantirish muddatlari belgilangan hollar mustasno."

33. 2.20.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.20.3. Ish beruvchi 2.20.2.-bandda nazarda tutilgan xodimni ogohlantirish muddatlarini ogohlantirish muddatining davomiyligiga muvofiq keladigan pulli kompensatsiya bilan almashtirishga haqlidir."

34. 2.21-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.21. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo'mitasining oldindan roziligini olmasdan turib bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Mehnati shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko'ra quyidagi hollarda bekor qilinganda kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligi talab etilmaydi:

xodimning o'z mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzganligi munosabati bilan;

xodimning o'z mehnat majburiyatlarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi munosabati bilan;

tashkilot (uning alohida bo'linmasi) o'z muassislarining (ishtirokchilarining) yoki ta'sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilganligi yoxud yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyat tugatilganligi munosabati bilan;

Mehnati kodeksi 161-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan istalgan asoslardan biriga ko'ra tashkilot rahbari, alohida tarkibiy bo'linma rahbari bilan;

tashkilot mulkdori o'zgarganligi munosabati bilan Mehnati kodeksi 489-moddasi birinchi qismining 1-bandiga muvofiq tashkilot rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter va tashkilotning alohida bo'linmasi rahbari bilan.

Mehnati shartnomasini Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish haqida kasaba uyushmasi qo'mitasiga kiritilgan taqdimnoma muhokamasida masalasi ko'rilaotgan xodimning shaxsan ishtirok etishi ta'minlanishi shart (xodim ishtirok etishdan bosh torgan yoki uzrsiz sabablarga ko'ra ishtirok etmagan hollar bundan mustasno)."

35. 2.22-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.22. Mehnati shartnomasini bekor qilish Bank Boshqaruvi Raisi yoki uning vazifasini vaqtincha bajaruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

Oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kundir. Agar oxirgi ish kuni dam olish kuniga yoxud ishlanmaydigan bayram kuniga yoki boshqa ishlanmaydigan kunga to'g'ri kelsa, undan keyin keladigan birinchi ish kuni oxirgi ish kuni deb hisoblanadi."

36. 2.22.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.22.1. Ish beruvchining buyrug'ida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari Mehnat kodeksining yoxud tegishli qonunning moddasiga (bandiga) havola qilingan holda Mehnat kodeksi yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar moddalarining (bandlarining) ta'riflariga aniq muvofiq tarzda ko'rsatilishi kerak.

Mehnat shartnomasi shartnomada nazarda tutilgan asoslar bo'yicha bekor qilinganda, Mehnat kodeksi talablariga rioya etilgan holda chiqarilgan buyrug'ida ushbu xodim bilan mehnat shartnomasi qaysi asosga muvofiq bekor qilingan bo'lsa, mehnat shartnomasining ushbu asosni nazarda tutuvchi bandiga havola bo'lishi kerak."

37. 2.22.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.22.2. Ish beruvchi mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni xodimga uning mehnat daftarchasini yoxud elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani, shuningdek mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqning ko'chirma nusxasini berishi shart.

Mehnat daftarchasiga xodimni ishga qabul qilish, uni boshqa doimiy ishga o'tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilish (shartnomani bekor qilish sanasi, buyruq nomeri va sanasi) to'g'risidagi ma'lumotlar yoziladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi. Mehnat daftarchasidagi yozuvlar mas'ul shaxs imzosi bilan tasdiqlanadi va unga Bank muhri bosiladi."

38. 2.23-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.23. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan hisob-kitob qilinishi kerak.

Hisob-kitob xodimga:

oxirigacha olinmagan ish haqini;

xodim tomonidan foydalanilmagan barcha asosiy va qo'shimcha ta'tillar uchun kompensatsiyalarni;

agar mehnat to'g'risidagi qonunchilikda yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoxud mehnat shartnomasida boshqa to'lovlarni to'lash nazarda tutilgan bo'lsa, ushbu to'lovlarni to'lashni o'z ichiga oladi."

39. 2.23.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"2.23.1. Ish beruvchi tomonidan xodimga tegishli bo'lgan barcha summalarni to'lash xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan kunda amalga oshiriladi.

Agar xodim mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamagan bo'lsa, tegishli summalar hisob-kitob qilish to'g'risida xodim tomonidan talab qo'yilganidan keyin uch kundan kechiktirmay to'lanishi kerak.

O'zi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimga mehnat shartnomasi bekor qilinganidan keyingi davrda biror-bir to'lovlar (oy, chorak, yil yakunlari bo'yicha mukofotlar) hisoblangan taqdirda, ushbu to'lovlar xodim tomonidan tegishli talab qo'yilganidan keyin uch kundan kechiktirmay amalga oshiriladi."

40. 2.23.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“2.23.3. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli bo‘lgan summalarning miqdorlari to‘g‘risida nizo chiqqan taqdirda, ish beruvchi unga shak-shubhasiz tegadigan summani yuqorida ko‘rsatilgan muddatda to‘lashi shart.”

41. 3.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“3.3. Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog‘lig‘i uchun xayf tug‘diruvchi, ularning sha‘ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab qilishga haqli emas”.

42. 4.2.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“4.2.3. Intizomiy jazoning amal qilish muddati ichida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari, shu jumladan mehnatga haq to‘lash tizimiga kirmaydigan va mehnat natijalariga asoslanmagan mukofotlar ham (bayramlar, shu jumladan kasb bayramlari, yubileylar munosabati bilan va hokazolar) qo‘llanilmaydi”.

43. 4.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“4.3. Xodim tomonidan intizomiy qilmish sodir etilishi xodimni intizomiy javobgarlikka tortish uchun asos bo‘ladi.

Intizomiy qilmish deganda xodim tomonidan o‘z mehnat majburiyatlarini aybli tarzda, g‘ayriqonuniy ravishda bajarmaganligi yoki lozim darajada bajarmaganligi (mehnat (lavozim) majburiyatlarining buzilishi) tushuniladi.

Agar xodimning o‘z mehnat (lavozim) majburiyatlarini bajarmaganligi yoki lozim darajada bajarmaganligi xodimga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra yuz bergan bo‘lsa (xodimning o‘z mehnat vazifalarini bajarish uchun ish beruvchi tomonidan zarur shart-sharoitlar ta‘minlanmaganligi, fors-major holatlari va hokazolarda), xodimni intizomiy javobgarlikka tortishga yo‘l qo‘yilmaydi.

44. 4.3.1-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“4.3.1. Mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi xodimga quyidagi intizomiy jazo choralari qo‘llashga haqli:

1) hayfsan;

2) o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima.

Mehnat intizomini muntazam ravishda buzganligi, shuningdek mehnat vazifalarini buzganligi, sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakatning qay darajada og‘ir ekanligi hisobga olingan holda o‘rtacha oylik ish xaqining ellik foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima solinishi mumkin;

3) mehnat shartnomasini bekor qilish (Mehnat Kodeksi 161-moddasi ikkinchi qismi 4 va 5-bandlari).

45. 4.3.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“4.3.2. Intizomiy jazo choralari Boshqaruv raisi yoki ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo‘llaniladi.

Xodimga intizomiy jazo chorasini qo‘llash ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Ish beruvchining xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo‘llash to‘g‘risidagi buyrug‘i qabul qilingan kundan e‘tiboran uch ish kuni ichida, xodim ishda bo‘lmagan vaqt hisobga olinmasdan, unga jazoning sabablari ko‘rsatilgan holda imzo qo‘ydirib e‘lon qilinadi va tanishtiriladi.

Xodimning o'ziga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyruq bilan tanishishni rad etishi hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi. Bunday holda xodim buyruq bilan tanishtirilgan deb hisoblanadi"

46. 4.3.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"4.3.3. Ish beruvchi xodimdan intizomiy jazo chorasini qo'llanilguniga qadar yozma tushuntirishni talab qilishi, shu jumladan, agar intizomiy qilmish xizmat tekshiruvi natijalariga ko'ra aniqlangan bo'lsa, talab qilishi shart. Xodimning yozma tushuntirish taqdim etishni rad etganligi intizomiy jazo chorasini qo'llanilishi uchun monelik qilmaydi va hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi".

47. 4.3.4-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"4.3.4. Intizomiy jazo chorasini qo'llashda sodir etilgan intizomiy qilmishning og'ir-yengilligi, uning sodir etilishi holatlari, xodimning avvalgi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi".

48. 4.3.5-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"4.3.5. Har bir intizomiy qilmish uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasini qo'llaniladi. Intizomiy jazo chorasini tanlash huquqi ish beruvchiga tegishlidir."

49. 4.3.6-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"4.3.6. Intizomiy jazoning amal qilish muddati u qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yilni tashkil etadi. Agar intizomiy jazo qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil ichida xodimga yangi intizomiy jazo qo'llanilmasa, u intizomiy jazoga tortilmagan deb hisoblanadi. Bunda intizomiy jazo ish beruvchining buyrug'i chiqmasidan avtomatik tarzda tugallanadi.

Intizomiy jazo tugallanishi va olib tashlash qoidalari ish beruvchining tashabbusi bilan Mehnat Kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismining 4 va 5-bandlariga muvofiq mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarga nisbatan qo'llanilmaydi.

Ish beruvchi intizomiy jazoni o'z tashabbusiga ko'ra, xodimning bevosita rahbarining, kasaba uyushmasi qo'mitasining iltimosnomasiga, shuningdek xodimning iltimosiga ko'ra, bir yil o'tguniga qadar muddatidan oldin olib tashlash huquqiga ega. Intizomiy jazoni muddatidan oldin olib tashlash ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi."

50. 5.2-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.2. Bankda ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi joriy qilinadi."

51. 5.3-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.3. Xodim uchun normal ish vaqtining davomiyligi besh kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatni tashkil qiladi."

52. 5.5-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.5. Ishlanmaydigan bayram kunlari arafasida har kunlik ishning (smenaning) davomiyligi barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi."

53. 5.6-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.6. Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog'lig'ining holati, mehnat shartlari, mehnat vazifalarining o'ziga xos xususiyatlari va boshqa holatlar hisobga olingan holda qonunchilikka hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi quyidagilarga majburiy tartibda belgilanadi:

o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga;

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga;

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarga".

54. 5.7-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.7. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodimga ishga qabul qilish chog'ida va keyinchalik to'liqsiz ish vaqti (to'liqsiz ish kuni (smena) va (yoki) to'liqsiz ish haftasi, shu jumladan ish kunini qismlarga bo'lgan holda) belgilanishi mumkin. To'liqsiz ish vaqti ham muddati cheklanmagan holda, ham mehnat shartnomasi taraflari kelishgan har qanday muddatga belgilanishi mumkin.

Ish beruvchi:

qonunchilikka muvofiq homilador ayolning, o'n to'rt yoshgacha bo'lgan bola (o'n olti yoshgacha bo'lgan nogironligi bo'lgan bola) ota-onasidan birining (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsning), shuningdek oilaning betob a'zosini parvarishlashni amalga oshirayotgan shaxsning iltimosiga ko'ra tibbiy xulosaga binoan;

nogironligi bo'lgan shaxsning iltimosiga ko'ra, agar mazkur shaxs uchun ish vaqtini belgilash tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining nogironligi bo'lgan shaxslarning to'liqsiz ish vaqti rejimi to'g'risidagi, yuklamani kamaytirish haqidagi va mehnatning boshqa shart-sharoitlari to'g'risidagi tavsiyalarida nazarda tutilgan bo'lsa;

Mehnat Kodeksida yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan o'zga hollarda to'liqsiz ish kunini belgilaydi.

To'liqsiz ish vaqti shartlarida ishlaganda xodimning mehnatiga haq to'lash u ishlab bergan vaqtga mutanosib ravishda yoki u bajargan ishning hajmiga qarab amalga oshiriladi."

55. 5.8-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.8. Bankda ish vaqti soat 9:00 da boshlanib, soat 18:00 da tugaydi. Ish kuni (smena) davomida xodimga dam olish va ovqatlanish uchun davomiyligi bir soat bo'lgan, ya'ni soat 13:00 dan 14:00 gacha ish vaqtiga kiritilmaydigan tanaffus beriladi.

Bank tarmoqlarida ishlab chiqarish (ish) va mijozlarga xizmat ko'rsatishning xususiyatini hisobga olib, kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda umumiy ish tartibidan farq qiladigan ish jadvali amalga kiritilishi mumkin. Biroq ish kuni (smena) davomida xodimga dam olish va ovqatlanish uchun davomiyligi bir soat bo'lgan, ish vaqtiga kiritilmaydigan tanaffus vaqti bundan mustasno".

56. 5.10-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.10. Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qonunchilikda belgilangan cheklashlarga rioya qilingan holda qo'llanishi mumkin.

Xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan ortiqcha ishlash ish vaqtidan tashqari ish hisoblanadi.

Ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun ketma-ket ikki kun davomida to'rt soatdan va bir yilda 120 soatdan oshmasligi lozim.

Ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun kamida ikki xissa miqdorida haq to'lanadi. To'lanadigan haqning aniq miqdori ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda belgilanadi.

Ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun, ish jadvaliga binoan amalga oshirilganligidan yoki xodim Mehnat Kodeksining 210-moddasiga muvofiq ishlanmaydigan bayram kuni ishga jalb etilganligidan qat'i nazar, kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi yoxud xodimning xohishiga ko'ra boshqa dam olish kunini berish va bir hissa miqdorida haq to'lash orqali kompensatsiya qilinadi."

57. 5.11-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.11. Dam olish kunlarida va ishlanmaydigan bayram kunlarida ishlash taqiqlanadi, bundan Mehnat Kodeksida nazarda tutilgan hollar mustasno.

Umuman tashkilotning yoki uning alohida tarkibiy bo'linmalarining, yakka tartibdagi tadbirkorning keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarni bajarish zarur bo'lgan taqdirda xodimlarni dam olish kunlari va ishlanmaydigan bayram kunlari ishga jalb etish ularning yozma roziligi bilan amalga oshiriladi.

Umuman tashkilotning yoki uning alohida tarkibiy bo'linmalarining keyinchalik normal ishlashi oldindan kutilmagan qaysi ishlarning shoshilinch bajarilishiga bog'liq bo'lsa, o'sha ishlarning ro'yxati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

Dam olish kunlaridagi yoki ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish uchun haq to'lash Mehnat Kodeksining 263-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi".

58. 5.12-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.12. Barcha xodimlar, shu jumladan o'rindoshlik asosida ishlaydigan xodimlarga ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда har yilgi mehnat ta'tili beriladi. Yillik ta'tillar miqdori qonunchilik va Bankning boshqa lokal hujjatlarida belgilanadi."

59. 5.13-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.13. Ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan barcha xodimlarga, shu jumladan o'rindoshlik asosida ishlaydigan xodimlarga har yilgi mehnat ta'tilidan tashqari mehnat to'g'risidagi qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa turdagi ta'tillar ham beriladi."

60. 5.14-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.14. Xodimning yozma arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmaydigan ta'til berilishi mumkin bo'lib, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi, lekin u ish haqi saqlanmaydigan oxirgi ta'til berilgan kundan e'tiboran kalendar yil davomida uzluksiz yoki jamlangan holda uch oydan oshmasligi kerak.

Qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda ish beruvchi xodimga ish haqi saqlanmaydigan ta'til berishi shart."

61. 5.15-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.15. Birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta'tilidan foydalanish huquqi xodimda uzluksiz ishlagan olti oy o'tganidan keyin yuzaga keladi. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodimga ishlagan olti oy o'tguniga qadar ham mehnat ta'tili berilishi mumkin.

Olti oy o'tguniga qadar xodimning xohishiga ko'ra Mehnat Kodeksining 227-moddasi uchinchi qismida nazarda tutilgan shaxslarga har yilgi mehnat ta'tili beriladi.

Ikkinchi va keyingi ish yillari uchun har yilgi mehnat ta'tili ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo'lgan ta'tillar jadvali bilan belgilanadigan har yilgi mehnat ta'tillarini berish navbatiga muvofiq beriladi.

Har yilgi mehnat ta'tili har yili, ushbu ta'til berilayotgan ish yili tugaguniga qadar berilishi kerak. Ishlab chiqarish xususiyatiga ega sabablarga ko'ra xodimning joriy ish yilida har yilgi mehnat ta'tilini to'liq berish imkoni bo'lmagan alohida hollarda xodimning roziligi bilan har yilgi mehnat ta'tilining o'n to'rt kalendar kundan ortiq bo'lgan qismi xodimning keyingi ish yiliga ushbu yil davomida undan foydalanilishi sharti bilan ko'chirilishi mumkin."

62. 5.16-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.16. Ta'tillar jadvali kalendar yil boshlanguniga qadar ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra tasdiqlanadi.

Xodim har yilgi mehnat ta'tili beriladigan vaqt to'g'risida ta'til boshlanishidan kamida o'n besh kun oldin xabardor qilinishi kerak.

Xodimlar quyidagi hollarda har yilgi mehnat ta'tilini uzaytirish yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga ega:

vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

homiladorlik va tug'ish ta'tilining muddati boshlanganda;

har yilgi mehnat ta'tili o'quv ta'tiliga to'g'ri kelib qolganda;

davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotganda, agar qonunchilikda bunday majburiyatlarni bajarish uchun ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo'lsa;

jamoat kelishuvlarida yoki jamoat shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollarda".

63. 5.18-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.18. Agar har yilgi mehnat ta'tilidan foydalanishga monelik qiluvchi sabablar ta'til boshlanguniga qadar kelib chiqqan bo'lsa, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ta'tildan foydalanishning yangi muddati belgilanadi. Bunday sabablar ta'til davrida kelib chiqqan hollarda ta'til tegishli kunlar soniga uzaytiriladi yoki xodim bilan ish beruvchining kelishuviga ko'ra ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi boshqa muddatga ko'chiriladi.

Xodim har yilgi mehnat ta'tilidan foydalanishga to'sqinlik qiladigan, yuzaga kelgan sabablar to'g'risida ish beruvchini yozma shaklda xabardor qilishi shart.

Agar xodim Mehnat kodeksi 228-moddasining uchinchi qismida nazarda tutilgan muddatda ta'til boshlanadigan vaqt haqida o'z vaqtida xabardor qilinmagan yoki unga ta'til boshlanguniga qadar Mehnat kodeksi 233-moddasining ikkinchi qismiga muvofiq ta'til vaqti uchun haq to'lanmagan bo'lsa, har yilgi mehnat ta'tili xodimning arizasiga ko'ra boshqa muddatga ko'chiriladi."

64. 5.19-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.19. Har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga ta'tilning istalgan vaqtida faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Shu munosabat bilan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki Mehnat kodeksining 230 va 231-moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda keyingi ish yilida beriladi.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan, I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarni, homilador ayollarni va mehnat sharoitlari o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda band bo'lgan xodimlarni har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga yo'l qo'yilmaydi.

Xodim tomonidan belgilangan muddatlarda foydalanilmagan ijtimoiy ta'til boshqa muddatga o'tkazilishi mumkin emas."

65. 5.20-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.20. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga barcha foydalanilmagan har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillari uchun pulli kompensatsiya to'lanadi.

Xodimlarga ish davrida ularning xohishiga ko'ra har yilgi mehnat ta'tili uchun ta'tilning Mehnat kodeksining 217-moddasida belgilangan eng kam davomiyligidan tashqari pulli kompensatsiya to'lanishi mumkin.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga, I yoki II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga beriladigan ijtimoiy ta'tillarning barcha turlaridan, har yilgi uzaytirilgan asosiy mehnat ta'tillaridan, shuningdek Mehnat kodeksining 481, 483-moddalarida nazarda tutilgan qo'shimcha ta'tillardan asli holida foydalaniladi hamda mehnat davrida ularni pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmaydi.

Ijtimoiy ta'tillarni jamlab hisoblashga va pulli kompensatsiya bilan almashtirishga yo'l qo'yilmaydi".

66. 5.21-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.21. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish chog'ida (bundan mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari (harakatsizligi) uchun bekor qilingan hollar mustasno) foydalanilmagan har yilgi mehnat ta'tillarini keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni tugatgan holda xodimning yozma arizasi asosida beriladi.

Bunday hollarda har yilgi mehnat ta'tilining oxirgi kuni mehnat shartnomasi bekor qilinadigan kun deb hisoblanadi.

Xodimning tashabbusiga ko'ra keyinchalik mehnat shartnomasini bekor qilgan holda har yilgi mehnat ta'tilini berish chog'ida ushbu xodim mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizasini o'zining mehnat ta'tili boshlanadigan kunga qadar chaqirib olish huquqiga ega.

Mehnati shartnomasi xodimning aybli harakatlari tufayli bekor qilinayotgan bo'lsa, yillik mehnat ta'tilidan asli holida foydalanishga yo'l qo'yilmaydi. Bunday hollarda foydalanilmagan ta'til uchun xodimga pul kompensatsiyasi to'lanadi."

67. 5.22-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

"5.22. Xodimning odatdagi vazifalari doirasiga kirmaydigan, kechiktirib bo'lmaydigan joriy masalalarni tezkorlik bilan hal qilish uchun Bankda rahbar va mas'ul xodimlardan navbatchilik tashkil qilinishi mumkin. Navbatchilik ish beruvchining farmoyishi bilan ish kuni tugagandan so'ng, dam olish va bayram kunlari kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda belgilanadi.

Ish kuni tugagandan so'ng navbatchilikka jalb qilingan xodimning shu kuni ishga chiqishi kechroq vaqtga ko'chiriladi. Navbatchilik yoki ish bilan birga navbatchilik muddati ish kunining normal muddatidan oshib ketmasligi kerak.

Xodimni har oyda bir martadan ortiq navbatchilikka jalb etishga yul qo'yilmaydi.

Navbatchilikka homilador ayollar, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar, nogironlar va o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar jalb qilinishi mumkin emas.”

68. 6.5-bandi quyidagi tahrirda bayon etilsin:

“6.5. Agar mehnat nizolari bo‘yicha komissiya o‘n kunlik muddat ichida yakka tartibdagi mehnat nizosini ko‘rib chiqmasa yoki hal etmasa, manfaatdor xodim yoki uning vakili sudga murojaat qilishga haqli.

Mehnat nizolari bo‘yicha komissiyaning qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining ko‘chirma nusxasi o‘ziga topshirilgan kundan e‘tiboran o‘n kunlik muddatda sudga shikoyat qilishi mumkin.”.

69. 6.6-band quyidagi tahrirda kiritilsin:

“6.6. Mehnat Kodeksi 558-moddasida nazarda tutilgan yakka tartibdagi mehnat nizolari bevosita sudga ko‘rib chiqiladi”.

Kiritildi:

Xodimlar va tashkiliy
rivojlantirish departamenti direktori

A.Orifjonov

Kelishildi:

Yuridik departament direktori v.v.b

U.Aminova

**Boshqaruv Raisining
birinchi o‘rinbosari:**



A.Ergashev

№ 2

2025 yil «30» «yanvar»

kelishuvchilar: A.Orifjonov, A.Yoqubjonov, D.Xujayev, M.Gafurova, U.Aminova

<https://hujjat.sqb.uz/?pin=a144pB27&id=5533971a-c6d6-4794-9ebd-4e22253d5df2>