



**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
МАРКАЗИЙ БАНКИ ҲУЗУРИДАГИ
«ГАРОВ РЕЕСТРИ» ДАВЛАТ УНИТАР КОРХОНАСИ**

ЖАМОА КЕЛИШУВИ

**2023 йил «28» апрелда «Гаров реестри» ДУК ходимларининг
умумий йиғилишида тасдиқланган**

Тошкент шаҳри - 2023 йил

**Ўзбекистон Республикаси Марказий банки ҳузуридаги “Гаров реестри”
давлат унитар корхонаси томонидан меҳнат шартлари ва унга ҳақ
тўлаш, ходимларнинг ижтимоий кафолатларини белгилаб бериш бўйича
2023 - 2025 йилларга тузилган**

Ж А М О А К Е Л И Ш У В И

Мазкур Жамоа келишуви (кейинги ўринларда “Келишув” деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Марказий банки ҳузуридаги “Гаров реестри” давлат унитар корхонаси (кейинги ўринларда “Гаров реестри” ДУК деб юритилади) томонидан тузилган бўлиб, тармоқ ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, ходимларнинг меҳнат шартлари ва уларга ҳақ тўлашни, ходимларга ижтимоий кафолатларни белгилаб берувчи норматив ҳужжатдир.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Келишув Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Аҳоли бандлиги тўғрисида”, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”, “Қасаба уюшмалари тўғрисида”ги қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, ундаги шартлар “Гаров реестри” ДУК барча ходимларининг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва имтиёзларининг энг паст даражасини кафолатлайди.

2. Иш берувчи - Марказий банк ҳузуридаги «Гаров реестри» ДУК маъмурияти номидан - “Гаров реестри” ДУК раҳбари. Иш берувчи янги таҳрирдаги Меҳнат кодексини амалиётга кенг жорий қилиш борасида меҳнат соҳасидаги ички ҳужжатларини қайта кўриб чиқиш, ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ёки янги нормаларни қабул қилиш, шунингдек, ходимларнинг Меҳнат кодекси ҳақида хабардорлигини ошириш бўйича тегишли ишларни амалга оширади.

II. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ, БАНДЛИК КАФОЛАТЛАРИ

3. Иш берувчи:

ходимларни меҳнат шартномасига асосан иш билан таъминлайди, уларга қулай ва хавфсиз меҳнат шароитларини яратади;

ходимларни ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши учун зарур бўлган асбоб-ускуналар, асбоблар, техник ҳужжатлар ва бошқа воситалар билан таъминлайди;

қонунда белгиланган тартибда ходимлар билан жамоа музокараларини олиб боради;

ходимларга ушбу келишувни тузиш ҳамда унинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш учун зарур бўлган тўлиқ ва ишончли ахборотни тақдим этади;

ходимларнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ бўлган маиший эҳтиёжлари таъминланишини амалга оширади;

Иш берувчининг бўлинмалари тугатилиши ва қайта ташкил этилиши натижасида иш жойидан бўшатишган ходимларнинг қонуний ҳуқуқларига риоя этади;

Меҳнат кодексининг 136-моддасига мувофиқ ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартириш бўйича талабини ўз вақтида кўриб чиқади;

Меҳнат кодексининг 165-моддасига мувофиқ ходимларни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиради;

Меҳнат кодексининг 166-моддасига мувофиқ ходимларни ишдан бўшатиш тўғрисида ахборот тақдим этади;

Меҳнат кодексининг 173-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимларни ишдан бўшатиш нафақасини тўлайди;

Меҳнат кодексининг 119-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишга йўл қўймайди;

Меҳнат кодексининг 99-моддасига мувофиқ иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига шахсларни ишга жойлаштиради;

Меҳнат кодексининг 144-моддасига мувофиқ ходимнинг иш ўрнини бошқа ишга ўтказиш тартибида сақлаш чораларини кўради;

меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ўртача ойлик иш ҳақини ишга жойлаштириш даврида сақлаб қолади;

таклиф этилган шахсларга Меҳнат кодексининг 101-моддасига мувофиқ кафолатлар беради;

ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 102-моддасига мувофиқ алоҳида асосларга кўра бекор қилинган ходимларни қайта ишга қабул қилади;

шунингдек, ушбу келишув имзоланган кундан эътиборан ўн кундан кечиктирмай расмий веб-сайтида эълон қилади;

ушбу Келишувга мувофиқ қўшимча кафолатлар беради.

4. Иш берувчи ходимларни ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ўз вақтида, лекин камида икки ой олдин хабардор қилади.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг келгусида ишдан бўшатилиши тўғрисидаги маълумотларни унинг касби, мутахассислиги, малакасини ва меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини кўрсатган ҳолда икки ойдан кечиктирмай “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат мажмуасига киритиш орқали маҳаллий меҳнат органи эътиборига ҳам етказди.

5. Иш берувчи ижтимоий кафолатларни меҳнат қонунчилигида белгиланганидан кам бўлмаслигини таъминлаш мажбуриятини олади.

6. Иш берувчи ходимларини мажбурий меҳнатга жалб қилмайди.

III. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

7. Иш берувчи иш ҳафтасининг қуйидаги муддатларига амал қилади:
нормал меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун –
ҳафтасига 40 соатга;

ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун — Меҳнат кодексининг
416-моддасида белгиланган давомийликка;

ногиронлиги бўлган ходимлар учун — Меҳнат кодексининг 427-
моддасида белгиланган давомийликка;

ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун
—Меҳнат кодексининг 478-моддасида белгиланган давомийликка.

8. Иш кунининг бошланиш ва тугаш вақти ички меҳнат тартиби
қоидаларида белгилаб қўйилади.

9. Ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тўлиқсиз иш
куни ёки иш ҳафтаси, шунингдек, карантинга оид чекловлар амал қилиш
даврида масофавий иш усули, мослашувчан иш графиги белгилаб қўйилиши
мумкин.

Ишнинг узлуксизлигини таъминлаш мақсадида ички меҳнат тартиби
қоидаларига асосан айрим таркибий бўлинмаларда графикли ёки сменали иш
ташқил қилиниши мумкин.

10. Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга
тўлмаган ногиронлиги бўлган боласи) бор аёлнинг, шу жумладан
ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини
парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи
тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси
белгилайди.

11.Тўлиқсиз иш вақти шarti билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий
меҳнат таътилининг муддати, меҳнат стажини ҳисоблашни ва бошқа меҳнат
ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга
мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

12. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш
муддати ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан
белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлаш бажарилаётган ишга мувофиқ амалга
оширилади.

Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимоси иш
берувчи томонидан Меҳнат кодексининг 142-моддасида белгиланган узрли
сабабларга кўра қаноатлантирилиши лозим.

13. Иш берувчи томонидан ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб
қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа
ишга ўтказилиши Меҳнат кодексининг 145-моддасига мувофиқ амалга
оширилади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар муддати ишлаб чиқариш
заруриятини келтириб чиқарган омишларни бартараф этиш вақти ёки бекор
туриб қолинишининг бутун даври билан белгиланади. Бунда вақтинча бошқа
ишга ўтказиш муддати календарь йил давомида жами олти календарь

кундан ошмаслиги лозим.

Ходим Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

14. Ходимларга ҳар ҳафтада дам олиш кунлари берилади. Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлатиш тақиқланади.

15. Иш берувчининг фармойиши ёки буйруғи бўйича ишлаб чиқариш заруриятларидан келиб чиққан ҳолда айрим ходимларни дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга фақатгина уларнинг ёзма розилиги билан йўл қўйилади.

Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун ҳақ тўлаш Меҳнат кодексининг 263-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

16. Ходимларга давомийлиги йигирма етти календарь кундан иборат ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади.

Ходимга у “Гаров реестри” ДУКда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

Ходимнинг қуйидаги иш стажи:

тижорат банкларидаги;

Марказий банк тасарруфидаги корхоналардаги;

Республика Валюта биржасидаги;

Ўзбекистон банклари ассоциациясидаги иш стажи ҳар йилги қўшимча таътил олиш ҳуқуқини беради.

Қуйидагиларга ёши ва соғлиғининг ҳолати ҳисобга олинган ҳолда ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади:

ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларга — ўттиз календарь кун;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга — ўттиз календарь кун.

17. Ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 205-моддасида назарда тутилган танаффуслардан ташқари иш куни (смена) давомида иш вақтига киритиладиган қўшимча танаффуслар берилади.

18. Ходимларга ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва “Гаров реестри” ДУКда ишлаган кўп йиллик иш стажи учун бериладиган қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига Меҳнат кодексининг 226-моддасида кўрсатилган даврлар қўшилади.

19. Ходимга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилини бериш тартиби Меҳнат кодексининг 227-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

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

Таътиллар жадвали календарь йил бошланғунига қадар иш берувчи томонидан тасдиқланади.

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

21. Ходимнинг ҳошишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

аёлларга — ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;
болани парваришlash таътилидан фойдаланаётган ходимга ушбу таътилдан олдин ёки кейин;

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

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга;

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

ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахсларга;

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

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

Ишлайдиган эркаларга ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг ҳошишига кўра хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

22. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календарь кун бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил Меҳнат кодексининг 410-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда берилади.

23. Ҳар йилги меҳнат таътилида бўлган вақти учун ходимга Меҳнат кодексининг 257-моддасига мувофиқ ҳисоблаб чиқариладиган ўртача иш ҳақининг сақланиши кафолатланади. Ҳар йилги меҳнат таътили вақти учун ҳақ тўлаш таътил бошлангунига қадар охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

24. Ходимларга қуйидаги ҳолларда иш ҳақи сақланган ҳолда ижтимоий таътиллари берилади:

яқин қариндошларининг дафн маросимида уч иш куни;

ходим фарзандли бўлганда, фарзандини туғруқхонадан чиқариш учун бир иш куни.

Мазкур ижтимоий таътиллари юқоридаги ҳолатлар иш кунига тўғри келганда берилади. Бунда ижтимоий таътиллари ходим таътилда ёки меҳнатга лаёқатсизлик вақтида бўлган даврда берилмайди.

Яқин қариндошлар деганда, ходимнинг бобоси, бувиси, ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари, фарзандлари, эри (хотини), шунингдек, эр-хотиннинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари тушунилади.

25. Меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга, ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга, битта ташкилотда ёки тармоқда қўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга қонунчиликда белгиланган ҳар йилги қўшимча таътиллари берилади.

26. Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

27. Олий таълим ташкилотларига ўқишга кираётган ходимларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш Меҳнат кодексининг 384-385-моддаларига мувофиқ берилади.

28. Ўн икки ёшга тўлмаган икки нафар ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга), уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили иш ҳақи сақланмаган ҳолда давомийлиги камида ўн тўрт календарь кун бўлган таътил берилади.

29. Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнгинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз унинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишига ёки ўтказилишига йўл қўйилади.

Иш берувчининг ташаббусига кўра масофадан туриб ишлашга вақтинча ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имкони бўлмаса ёки иш берувчи ходимни масофадан туриб ишлаш учун зарур бўлган техник ва бошқа воситалар билан таъминлай олмаса, иш берувчи:

ходимга таътиллари жадвалига мувофиқ йиллик меҳнат таътилини беришга;

таътиллари жадвалида назарда тутилган таътиллари бериш навбатидан қатъи назар, ходимга унинг розилиги билан тегишли иш йили учун йиллик меҳнат таътилини беришга;

ходимга унинг розилиги билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришга;

ходим учун тўлиқсиз иш вақтини белгилашга ҳақли.

30. Ҳар йилги меҳнат таътилидан қақариб олишга таътилнинг исталган вақтида фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки Меҳнат кодексининг 230 ва 231-моддаларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда кейинги иш йилида берилиши керак.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни, ҳомиладор аёлларни ва меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимларни ҳар йилги меҳнат таътилидан қақариб олишга йўл қўйилмайди.

31. Қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга — ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга — ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани ҳақиқатда парваришлайётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига;

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялайётган ота-онанинг бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) — ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

бетоб яқин қариндошлари (ота-онаси, турмуш ўртоғи, фарзандлари)ни парваришлайётган шахсларга, уларнинг илтимосига кўра муддати ходим билан Иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан;

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

IV. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ, КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

32. Иш берувчи тизимида меҳнатга ҳақ тўлаш, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткасига кўра амалга оширилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаси бошланғич разряди сифатида биринчи разряд белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаси бўйича меҳнатга ҳақ тўлашнинг тасдиқланган разрядларига кўра ходимларнинг лавозим маошини аниқлашда тариф коэффициентлари 2 барабар (техник ходимларнинг лавозим маошини 1,50 барабар) оширилган миқдорда қўлланилади. Иш ҳақининг кафолатланган энг кам миқдорига оғишмай роя килиниши таъминланади.

“Гаров реестри” ДУК ходимларига иш ҳақи Марказий банк бошқаруви қарорига мувофиқ тасдиқланган штат жадвалига асосан тўланади.

“Гаров реестри” ДУК ходимларининг мансаб маошлари Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги фармонларига мувофиқ Марказий банк бошқаруви қарорига асосан белгиланган тартибда ошириб борилади.

33. Иш ҳақини тўлаш муддатлари:

биринчи ярим ой учун — жорий ойнинг 16 санасига қадар;

иккинчи ярим ой учун — жорий ойнинг 30 (31) санасига қадар.

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи иш куни арафасида тўланади.

Ходимларнинг ойлик иш ҳақидан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллардан бошқа ҳолларда, уларнинг розилигисиз ушлаб қолишга йўл қўйилмайди.

Ходимларга иш ҳақи ҳисоблаш учун асослар:

- штат жадвали;
- иш вақтини ҳисобини юритувчи табель;
- ишга қабул қилиш, тайинлаш, бошқа лавозимга ўтказиш, меҳнат шартномасини бекор қилиш, меҳнат таътили бериш, қўшимча тўловлар белгиланиши, ходимларни рағбатлантириш буйруқлари, фармойишлари, меҳнатга лаёқатсизлик варақаси.

34. Иш берувчи ходимларнинг ташаббускорлик билан ва юқори самарали меҳнат қилишини рағбатлантириш мақсадида, айрим ходимларга меҳнатда эришган ютуқлари ҳамда ишга қўшаётган алоҳида ҳиссаларини инobatга олган ҳолда, мансаб маошининг 2 (икки) баравари миқдоригача шахсий устама ҳақ белгилаши мумкин. Ушбу шахсий устама ҳақ ходимларга “Гаров реестри” ДУК директори буйруғига асосан, “Гаров реестри” ДУК директорига эса Марказий банк раисининг “Гаров реестри” ДУК фаолиятини мувофиқлаштирувчи ўринбосари билан келишган ҳолда белгиланади. Шахсий устама ҳақ, ойлик мукофот миқдорини белгилашда ҳисобга олинади. Ходимларга шахсий устама ҳақ белгилашда қуйидагиларга эътибор берилади:

- ходимнинг тажрибаси;
- ходимнинг ишчанлиги ва тиришқоқлиги;
- меҳнат ва ижро интизоми;
- бажарилган ишлар ҳажми;
- ходимнинг умумий меҳнатга қўшган ҳиссаси;
- иш берувчининг топшириқларига муносабат;
- ходимнинг ишга бўлган масъулияти.

Мансаб маошига қўшиладиган шахсий устама ҳақ, иш ҳақи фонди ҳисобидан ҳар ойда иш ҳақи билан биргаликда, ходимнинг иш ҳақи ҳисобланаётган вақтдаги эгаллаб турган мансаб маошига нисбатан фоизларда ҳақиқатда ишлаган кунларига мутаносиб равишда ҳисобланади.

Топширилган вазифалар ходим томонидан ўз вақтида бажарилмаса, иш сифати ёмонлашса меҳнат интизомига риоя қилинмаса, мансаб маошига бериладиган шахсий устама ҳақ корхона директори томонидан бекор қилиниши ёки унинг миқдори камайтирилиши мумкин.

35. “Гаров реестри” ДУКда бир неча касбда ва лавозимда ишлаётганлик, шунингдек хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ шундай касб ва лавозимдаги иш асосий иш бўйича меҳнат мажбуриятларига киритилган ҳолларда белгиланмайди. Ходимга ишда вақтинча бўлмаган ходим хизмат вазифаларини бажариш юклатилса, унга вақтинча бўлмаган ходим лавозим маошининг 50 фоизигача қўшимча ҳақ тўланиши мумкин.

Касб (лавозим) бўйича бир неча касб ва лавозим асосида бажариладиган ишларни бир неча ходим ўртасида тақсимлашга йўл қўйилади.

36. “Гаров реестри” ДУКда ходимларни мукофотлаш қўлланилади.

Ходимларга расмий ишланмайдиган байрам кунлари муносабати билан мукофотлар тўланиши мумкин, унинг таркибига ходимнинг мансаб маоши ва шахсий устама ҳақи қўшилади.

Ушбу мукофот пуллари қуйидаги ходимларга берилмайди:

а) иш берувчи томонидан иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда уч ой ва ундан ортиқ муддат давомида ўқув курслари ва ўқув муассасаларига юборилган ходимларга;

б) бола парваришлаш таътилида бўлган ходимларга;

в) иш ҳақи сақланмаган ҳолда чет элда ўқиш ва тажриба орттираётган ходимларга.

37. Кўп йиллик самарали меҳнати ёки алоҳида муҳим ишларни бажарганлиги учун “Гаров реестри” ДУК директори буйруғи асосида ходимга бир мансаб маоши миқдорида махсус мукофот пули тўланиши мумкин.

Ходимларни меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этиш мумкин.

38. “Гаров реестри” ДУК ходимларга соғлиқларини тиклаш мақсадида, календарь йилида бир маротаба меҳнат таътилига чиқиш олдидан ойлик иш ҳақининг (мансаб маоши ва шахсий устама ҳақ) икки баравари миқдорида меҳнат таътилига чиққанлиги тўғрисида буйруқ асосида қўшимча ҳақ тўланади.

39. Ойлик мукофот миқдори ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақти учун тўланади. Бунда ойлик мукофот пулини ҳисоб-китоб қилишда кўп йил ишлаганлик учун тўловлар қўшилмайди. Шунингдек, самарали меҳнати ёки алоҳида муҳим ишларни бажарганлиги учун ходимларнинг бажараётган ишларининг ҳажмларини инобатга олиб, қуйидагича мукофот фоизлари ўрнатилиши мумкин:

Мувофиқлаштирувчи раис ўринбосари тавсиясига кўра 150 фоизгача;

“Гаров реестри” ДУК директори тавсиясига кўра 120 фоизгача.

Ойлик мукофот фоизини белгилашда ходимнинг мансаб маоши ва шахсий устама ҳақи ҳисобга олинади.

40. Ойлик мукофотлаш фоизини аниқлашда қуйидагиларга эътибор берилади:

меҳнат ва ижро интизоми;

профессионализм даражаси;

бажарилган иш ҳажми;

ходимнинг ташаббускорлиги ва масъулиятни ҳис қилиши.

41. Ойлик мукофот ҳақиқатда ишланган вақт учун тўланади.

Ойлик мукофотни ҳисоблаш учун ҳақиқатда ишланган вақт деб иш ҳақи ҳисобланган вақт ҳисобга олинади, жумладан:

- меҳнат мажбуриятларини бажариш вақти;

- хизмат сафарида бўлиш вақти;
- давлат ва жамоат вазифаларини бажариш вақти;
- конференциялар, симпозиумлар, семинарлар ишида (шу жумладан чет элда) қатнашиш вақти;
- малака ошириш институтлари ва курсларда қатнашиш вақти;
- иш вақтидан ташқари ишланган вақт учун тўланган тўловларнинг бир баравари миқдорида;
- амалдаги қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳоллар.

42. Ойлик мукофотни ҳисоблаш учун қуйидаги вақтлар ҳисобга олинмайди:

- вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик кунлари;
- олий ва ўрта махсус ўқув юр்தларининг сиртки бўлимларида, шунингдек масофавий таълим олиш учун бериладиган таътил вақти;
- ходим йиллик меҳнат таътилида бўлган вақт;
- иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилда бўлган вақт;
- иш берувчи томонидан ходимга уни иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув курслари ва ўқув муассасаларида бўлган вақт;
- ходим ҳомиладорлик ва туғиш таътилида, болани парваришлаш учун таътилда бўлган вақт;
- иш ҳақи сақланмаган ҳолда чет элда ўқиш ва тажриба орттириш вақти;
- ҳарбий йиғинда бўлган вақт.

43. Синов муддати билан ишга қабул қилинган ходимларга синов муддати давомида ҳам ойлик мукофот тўлаш қўлланилади.

44. Ўриндошлик асосида ишлаган ходимларга ойлик мукофот ҳақиқатда ишлаган вақтга мутаносиб равишда тўланади.

45. Тўлиқ календарь ойида ишлаган, бироқ ойлик мукофот тўлаш вақтигача меҳнат шартномаси бекор қилинганда мукофот тўлиқ миқдорда тўланади.

46. Тўлиқ бўлмаган календарь ойида ишлаб, узрли сабабларга кўра (муддатли ҳарбий хизматга чақирилиши, пенсияга чиқиши, давлат идоралари, тижорат банклари ёки давлат хизматига ишга ўтказилиши, штатлар қисқартирилганлиги туфайли меҳнат шартномаси бекор қилиниши, ўқув юртига кириши, соғлиғи ҳолатига кўра, бошқа ерга (аҳоли пунктига) кўчиб ўтиши сабабли ва бошқа узрли сабаблар) меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолатларда, шунингдек вафот этган ходимнинг оиласига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ойлик мукофот тўланиши мумкин.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам ёки бир марта қўпол равишда бузганлиги сабабли иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда, ойлик мукофот тўланмайди.

47. Ҳар бир ходим мукофотининг муайян миқдори ходимнинг иш сифати, унинг тез бажарилиши ва самарадорлиги, меҳнат интизоми ҳамда тузилмавий бўлинма умумий иш натижаларига қўшган ҳиссасини тасдиқловчи бошқа омилларни ҳисобга олган ҳолда, таркибий бўлинма раҳбари томонидан тавсия этилади.

Календарь оғи тугагунга қадар меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимларга ойлик мукофотни тўлаш “Гаров реестри” ДУК директори томонидан кўриб чиқилади.

48. Ходимга тегишли буйруқ ёки қарор асосида интизомий жазо қўлланилганда, ойлик мукофотни тўлаш масаласи мукофотлаш ҳақидаги тегишли ички ҳужжатда ҳал қилинади.

49. Ходимларга “Гаров реестри” ДУКда кўп йил ишлаганлиги учун мансаб маошига нисбатан фоизларда тўловлар тўланади.

50. Кўп йил ишлаганлик учун тўловлар иш ҳақи фонди ҳисобидан тўланади. Ушбу тўловлар ойига бир марта - ойнинг иккинчи ярми учун бериладиган иш ҳақи билан бир вақтда тўланади.

51. Кўп йил ишлаганлик учун тўловлар тўлаш ҳар ойда иш ҳақи билан биргаликда қуйидаги миқдорларда амалга оширилади:

Хизмат муддати	Мансаб маошидан фоиз ҳисобида
3 йилдан 5 йилгача	10%
5 йилдан 7 йилгача	20%
7 йилдан 10 йилгача	30%
10 йилдан 15 йилгача	40%
15 йилдан ортиқ	50%

52. Ходимларга банк тизимида кўп йил ишлаганлиги учун тўловлар иш ҳақи фонди ҳисобидан ҳар ойда иш ҳақи билан биргаликда ходимнинг иш ҳақи ҳисобланаётган вақтдаги эгаллаб турган лавозим маошига нисбатан фоизларда ҳақиқатда ишлаган кунларига мутаносиб равишда ҳисобланади. Ходимнинг “Гаров реестри” ДУКдаги меҳнат стажини ҳисоблашда Марказий банкда, тижорат банкларида, Марказий банк тасарруфидаги корхоналарда, Республика Валюта биржасида, Ўзбекистон банклари ассоциациясида ишлаган даври ҳамда аёлларнинг бола парваришlash учун таътил (бола 3 ёшга тўлгунга қадар, болани парваришlash таътилларида бўлиш вақти, бироқ жами кўпи билан 6 йил) даври ҳисобга олинади.

53. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот “Гаров реестри” ДУК директори буйруғига асосан умумий суммаси ўртача ойлик иш ҳақининг олти барабаридан (ижтимоий солиқ учун фоиз ажратмалари бундан мустасно) ошмаган миқдорда белгиланади. Ўртача ойлик иш ҳақи қонунчилик ҳужжатларда белгиланган тартибда ҳисоб-китоб қилинади. Ходимларга тўланадиган йиллик иш якунлари бўйича мукофот ҳажми “Гаров реестри” ДУК директори буйруғига асосан белгиланади ҳамда тўланади.

54. Йиллик иш якунлари бўйича тўланган мукофотларнинг умумий суммасидан ижтимоий солиқ учун фоиз ажратмалари ҳисобланади.

55. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот тўлаш ташқи аудиторлик текшируви хулосаси олингандан сўнг амалга оширилади.

56. “Гаров реестри” ДУК рўйхат таркибида турган ходимларига йиллик иш якунлари бўйича мукофот тўлаш ходимларнинг лавозимидан

қатъий назар амалга оширилади. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга тўланмайди.

57. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот бутун календарь йили давомида ишлаган ходимларга тўлиқ миқдорда тўланади.

58. Календарь йилида тўлиқ ишлаган, бироқ ушбу мукофотнинг тўланишидан олдин ишдан бўшаб кетган ходимларга мукофотлар тўлиқ миқдорда тўланади.

59. Йил давомида ишга қабул қилинган ва йилнинг охиригача ишлаган ходимларга йиллик иш якунлари бўйича мукофот ишлаган вақтига мутаносиб равишда тўланади.

60. Йил давомида ишлаган, бироқ узрли сабабларга кўра (ҳарбий хизматга чақирилиш, пенсияга чиқиш, штатларнинг қисқариши, бошқа жойга доимий яшаш учун кетиш, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ёки лавозимга тайинланганлиги ва бошқа узрли сабаблар) ҳамда томонларнинг келишувига асосан ишдан бўшаш ва бола парвариши учун таътилга чиқиш туфайли календарь йилида тўлиқ ишламаган ходимларга, шунингдек вафот этган ходимнинг оиласига йиллик иш якунлари бўйича мукофот ишлаган вақтига мутаносиб равишда “Гаров реестри” ДУК директори буйруғига асосан тўланиши мумкин.

61. Йиллик иш якунлари бўйича мукофот қуйидаги ҳолларда ҳисобланмайди:

- вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик кунларида;
- иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилда бўлган вақтда;
- иш берувчи томонидан ходимга уни иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда уч ой ва ундан ортиқ муддат давомида ўқув курслари ва ўқув муассасаларига юборилган вақт учун;
- олий ва ўрта махсус юртимизнинг сиртқи бўлимларида, шунингдек масофавий таълим олиш - учун бериладиган таътил вақти;
- олий таълим ташкилотида сиртқи таълим шаклида таҳсил олаётган ходимга лаборатория-имтиҳон сессиясида иштирок этиши учун таълим ташкилоти жойлашган ерга бориш билан боғлиқ тўловлар;
- болани парваришlash таътилида бўлган вақт учун;
- чет элда иш ҳақи сақланмаган ҳолда ўқиш ва тажриба орттиришда бўлган вақтда;
- ходим меҳнат интизомини бузиши ва бошқа айбли ҳаракатлари учун ҳисобот йили тугагунга қадар ишдан бўшатирилган ҳолларда;
- меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра узрли сабабларсиз бекор қилинганда;

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланган кафолатли тўловлар.

62. Йиллик иш якунлари бўйича мукофотни ҳисоблашда ижтимоий солиқ учун фоиз ажратмалари ҳисоблаб ёзилган ходим амалда олган даромадининг умумий ҳажми ҳисобга олинади, бироқ қуйидаги тўловлар чегириб ташланади:

- ҳисобот йилида олинган йиллик иш якунлари бўйича мукофот суммалари;

- олий таълим ташкилотида сиртқи таълим шаклида таҳсил олаётган ходимга лаборатория-имтиҳон сессиясида иштирок этиши учун таълим ташкилоти жойлашган ерга бориш билан боғлиқ тўловлар;

- иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланган кафолатли тўловлар.

Ходимларга ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби бўйича ҳисобот йилида олинган йиллик иш якунлари бўйича мукофот суммалари ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоб китобларига киритилади.

63. Ходимларга тўланадиган йиллик иш якунлари бўйича мукофотнинг аниқ миқдори “Гаров реестри” ДУК директори томонидан белгиланади.

64. Интизомий жазо қўлланилган ходимларга йиллик иш якунлари бўйича мукофот тўлаш масаласи мукофотлаш ҳақидаги тегишли низомларда ҳал қилинади.

65. Ходимларга йиллик иш якунлари бўйича мукофот миқдорини камайтириш ёки тўламаслик Иш берувчининг махсус ташкил этилган комиссияси томонидан кўриб чиқилиб, ҳал этилади.

66. Ходим пенсияга чиқаётганларида, уларнинг ёш мутахассисларни тарбиялашда, банк тизимидаги самарали меҳнатини инобатга олиб, ходимларга “Гаров реестри” ДУК директорининг буйруғи асосида бир ойлик мансаб маоши миқдорида мукофотланиши мумкин.

67. Юбилей саналари (ходимнинг 50, 60 ёшга кириши) муносабати билан ходимлар “Гаров реестри” ДУК ҳисобидан директорининг буйруғи асосида бир ойлик мансаб маоши миқдорида мукофотланиши мумкин.

68. “Гаров реестри” ДУК ҳисобидан ходим ёки унинг оила аъзолари (умр йўлдоши, фарзандлари, ота-онаси) вафот этган ҳолларда маросимларни ўтказиш учун қонунчиликда ўрнатилган базавий ҳисоблаш миқдорининг 10 (ўн) баравари миқдорида моддий ёрдам кўрсатилади.

69. Ходим вафот этган ҳолда, маросимларни ўтказиш учун моддий ёрдам пули “Гаров реестри” ДУК ҳисобидан ходимнинг оила аъзоларига ёки маросимларни ўтказишни ўз зиммасига олган шахсга берилади.

70. “Гаров реестри” ДУК ҳисобидан ходимлар учун соғломлаштириш чора-тадбирларини амалга ошириш, шу жумладан, дори-дармонлар сотиб олиниши мумкин. Пандемия (карантин) даврида “Гаров реестри” ДУК ҳисобидан ходимларга моддий ёрдам тариқасида тўловлар тўланиши мумкин.

71. “Гаров реестри” ДУК ҳисобидан ходимларнинг маданий-маърифий ва жисмоний тарбия тадбирларини амалга ошириш (жисмоний тарбия-спорт ва бошқа шунга ўхшаш тадбирларни ўтказиш билан боғлиқ харажатлар) ҳам амалга оширилиши мумкин.

72. Ходимларга қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотиб олиш учун “Гаров реестри” ДУК ҳисобидан директор буйруғига асосан моддий ёрдам тариқасида тўловлар тўланиши мумкин.

73. Иш берувчи томонидан:

- ноқулай, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун қўшимча тўловлар (иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижаларига кўра);

- Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743 - сонли қарори билан тасдиқланган “Туман коэффицентлари, шунингдек, йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати қўлланиладиган табиий - иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойлар Рўйхати”да кўрсатилмаган табиий - иқлим шароитлари ноқулай бўлган айрим жойларда ишловчи ходимлар иш ҳақиға ўз маблағлари доирасида харажатлар, солиқ солинадиган базаға киритилган ҳолда устама ҳақ тўланади.

74. Ижтимоий мақсадлар учун тўловлар Иш берувчининг ички Низомға асосан ҳар бир алоҳида ҳолатдан келиб чиққан ҳолда белгиланадиган миқдорда амалға оширилади.

75. Ижтимоий мақсадлар учун мўлжалланган маблағлар қуйидаги мақсадлар учун сарфланиши мумкин:

а) “Гаров реестри” ДУКнинг пенсияға чиққан ишламайдиган собиқ ходимларига, уларнинг ёзма мурожаатига кўра, соғлиқларини тиклаш учун бир йилда бир марта қонунчиликда белгиланган энг кам пенсиянинг бир баравари миқдорида тўловлар амалға оширишилиши мумкин;

б) бахтсиз ҳодисалар ва бошқа фавқулодда ҳолатлар натижасида зарар кўрган ходимларға, бахтсиз ҳодисалар ва фавқулодда ҳолатлар кўламини ҳамда Иш берувчининг молиявий ҳолатини ҳисобға олган ҳолда, Иш берувчининг ваколатли комиссияси томонидан белгиланадиган миқдорда моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин;

в) пуллик даволаш муассасалари томонидан даволаш (тиббий текшириш, протезлаш, операция ва ҳ.к.) учун ходимлар томонидан ҳужжат тақдим этилганда кўрсатилган хизматларға “Гаров реестри” ДУК директори буйруғи асосида;

г) “Гаров реестри” ДУКда меҳнат қилиб, пенсияға чиққан ва тўлов амалға оширилаётган вақтда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида доимий яшаётган “Гаров реестри” ДУКнинг ишламайдиган собиқ ходимларига Меҳнат кодексида белгиланган ишланмайдиган байрам кунлари муносабати билан ва қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотиб олиш учун “Гаров реестри” ДУК директори томонидан белгиланган миқдорида тўловларни амалға оширишға;

д) “Гаров реестри” ДУК ходимларини йиллик иш якунлари бўйича мукофотлашға;

е) ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш билан боғлиқ бошқа тадбирларға.

76. Иш вақтидан ташқари иш учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Ходимнинг хоҳишиға кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрниға иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлиғиға мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш

учун бир хисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди.

77. Иш берувчи томонидан ходимларга вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик буйича нафақалар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда қуйидаги миқдорда тўланади:

байналмилалчи жангчиларга ва уларга тенглаштирилган шахсларга, қармоғида 16 ёшга (ўқувчилар учун-18 ёш) тўлмаган уч нафар ва ундан ортиқ кўп фарзанди бўлган ходимларга, Чернобил АЭСидаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга, Чернобыль АЭСидаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без (аденома, рак) ва хавфли ўсмалар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга, коронавирус инфекцияси билан зарарланган ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга олинган ходимларга, ядро полигонларида ва бошқа радиация-ядро объектларида ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги ногиронлиги бўлган ходимларга, шунингдек ходим ишда шикастланиш ва касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотганда - ойлик иш ҳақининг тўлиқ миқдорида;

ижтимоий аҳамиятга эга касалликлар бўйича ҳисобда турувчи ходимларга, улар томонидан давлат ижтимоий суғуртасига бадаллар тўлаб келиниши муддатига (умумий иш стажига) қараб - ойлик иш ҳақининг 60 фоизидан 100 фоизигача миқдорда;

қолган ҳолларда, улар томонидан давлат ижтимоий суғуртасига бадаллар тўлаб келиниши муддатига (умумий иш стажига) қараб - ойлик иш ҳақининг 60 фоизидан 80 фоизигача миқдорда нафақалар тўланади.

78. Иш жараёнида бахтсиз ҳодиса юз бериши оқибатида ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда, ходимга ёки унинг оила аъзосига компенсация тўланади, компенсациянинг миқдори (қайси молиявий манбадан олинишидан қатъи назар) иш берувчи томонидан белгиланиб, унинг миқдори тегишли қонунчилик ҳужжатларида белгиланганидан кам бўлмаслиги лозим.

Агар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида юз берса, иш берувчи ходимга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тўлаш билан бирга унинг тиббий, ижтимоий ва касбий реабилитация учун қилган харажатларининг ўрнини тегишли ҳужжатлар (чеклар, маълумотномалар ва бошқалар) билан тасдиқланган, ҳақиқатда қилинган харажатлар миқдоридан кам бўлмаган миқдорда қоплайди.

79. Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулк (асбоб-ускуналар, ашёлар ва ҳоказолар)дан (автотранспорт воситасидан ташқари) фойдаланганда, Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 306-моддасида келтирилган меъёрлар асосида ҳисоблаб чиқилган уларнинг амортизацияси доирасида харажатлар қопланади.

80. Иш берувчи ўз тизимида ишлаётган аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари бўйича тўловларни белгиланган тартибда тўлашни кафолатлайди.

81. Иш берувчи ўз тизимида ишлаётган ходимларга хизмат сафарига бориш ва қайтиш билан боғлиқ бўлган йўлқира харажатларини, хизмат сафаридаги суткалик, шу жумладан жўнаб кетиш ва қайтиб келиш куни учун ҳам харажатларни, хизмат сафари жойидаги турар жойини ижарага олиш бўйича харажатларни ҳамда иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатларни тўлайди.

Иш берувчи томонидан хизмат сафарига юборилган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш ва уларга тўлиқ иш шароитини яратиш учун мазкур бандда кўрсатиб ўтилган хизмат сафари харажатлари бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган миқдорларга заруратга кўра (базавий ҳисоблаш миқдорининг бир баравари миқдорида) қўшимчалар белгиланиши мумкин.

Иш берувчи билан олдиндан келишув бўйича бошқа жойга ишга кўчиб ўтган ходимларга меҳнат кодексининг 289-моддасига мувофиқ компенсация тўловлари тўланади.

82. Ходимларнинг меҳнат манфаатдорлигини ошириш ва уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш мақсадида иш берувчи ички Низомга асосан кузги, қишки мавсум олдида ҳар бир ходимга қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини сотиб олишлари учун моддий ёрдам берилади. Шунингдек, Янги йил байрами муносабати билан ходимларнинг 14 ёшгача бўлган болаларига агар ходимнинг фарзандлари 14 ёшга тўлган бўлса фақат ходимнинг ўзига совға, арча байрамларига билетлар корхона ҳисобидан амалга оширилиши мумкин.

V. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

83. Ходимлар меҳнат вазифаларини меҳнат шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ва “Ўзбекистон Республикасининг Марказий банки тўғрисида”ги Қонунининг 25-моддасига риоя қилган ҳолда бажарадилар ҳамда Меҳнат кодексининг 22-моддасида белгиланган мажбуриятларни ўз зиммаларига оладилар.

84. Интизомий жазо қонунчиликда белгиланган интизомий жазо чораларини қўллаш муддатлари ўтиб кетгандан кейин қўлланилишига йўл қўйилмайди.

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

86. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида

кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди. Рағбатлантириш турларига ташаккурнома эълон қилиш, қимматбаҳо совғалар, пул мукофотлари, меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилмаган бошқа тўловлар, фахрий ёрлик билан тақдирлаш, Иш берувчи тизимида турли номинациялар бўйича унвонлар бериш, давлат ва тармоқ мукофотларига тавсия этиш ва бошқалар киради.

87. Ходимга интизомий жазо чораси қўллашдан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходим тушунтириш хати беришдан бош тортса бу тўғрисида далолатнома тузилади. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши интизомий жазони қўллашга тўсик бўла олмайди.

Меҳнат ва ижро интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан қонунчиликда белгиланган интизомий жазодан бошқа ички ҳужжатларида белгиланган енгилроқ таъсир чоралари ҳам қўлланилиши мумкин.

88. Агар ходимнинг ўз меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра юз берган бўлса (ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун иш берувчи томонидан зарур шарт-шароитлар таъминланмаганлиги, форс-мажор ҳолатлари ва ҳоказоларда), ходимни интизомий жавобгарликка тортишга йўл қўйилмайди.

Иш берувчининг ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан уч иш куни ичида, ходим ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

Ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланади.

89. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати у қўлланилган кундан эътиборан бир йилдан ошмаслиги керак.

Агар интизомий жазо қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходимга янги интизомий жазо қўлланилмаса, у интизомий жазога тортилмаган деб ҳисобланади. Бунда интизомий жазо иш берувчининг буйруғи чиқмасидан автоматик тарзда тугалланади.

Иш берувчи интизомий жазони ўз ташаббусига кўра, ходимнинг бевосита раҳбарининг, ходимнинг илтимосига кўра, бир йил ўтгунига қадар муддатидан олдин олиб ташлаш ҳуқуқига эга. Интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

90. Ходим меҳнат мажбуриятларини бажармаса, меҳнат интизомига риоя қилмаса ходимга нисбатан ойлик мукофот пулини камайтириш тарзидаги таъсир чораси белгиланган тартибда қўлланилиши мумкин.

VI. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ КЎРИБ ЧИҚИШ

91. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби Меҳнат кодекси (541-581-моддалари) билан тартибга солинади. Меҳнат низолари Иш берувчи ва ходимлар томонидан тенглик асосида тузилади. Иш берувчи ўз тизимида меҳнатга оид қонун ҳужжатлари бузилишини олдини олиш бўйича томонларнинг тизимли ҳамкорлигини таъминлайди.

92. Келишувчи томонлар, ижтимоий шериклик принципларини тан олган ҳолда, мазкур Келишувнинг бажарилишида юзага келган ҳар қандай низоларнинг олдини олиш чораларини кўришни ўз зиммасига оладилар. Баҳслашувлар ўзаро ишонч ва ҳурмат билан, Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асосида ҳал этилади.

93. Жамоавий меҳнат низолари Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган тартибда ҳал этилади.

VII. МЕҲНАТ ХАВФСИЗЛИГИ ВА ГИГИЕНАСИ

94. Иш берувчи меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси тизимини жорий этишга, унинг фаолият кўрсатиши ва ривожланишини таъминлашда иштирок этишга, шунингдек, тегишли норматив - ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат стандартларига мувофиқ, тизимда ходимларга хавфсиз ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини яратиб беришга мажбурдирлар.

95. Иш берувчи мажбуриятларни бажариш мақсадида:

“Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонун асосида тизимда меҳнат муҳофазасини ташкил этиш чора - тадбирларини ишлаб чиқади ҳамда уни молиявий таъминлаш ва амалга ошириш чораларини кўради;

иш ўринларида меҳнат шароитларининг ҳолати, айниқса зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари юзасидан доимий назоратни амалга оширади;

меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси бўйича ходимларга ўз фаолиятини самарали амалга оширишлари учун қулай шароитларни яратади;

ишга янги кираётган барча ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл - йўриқлар берилишини ташкил этади;

Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 апрелдаги 246 - сонли қарори билан тасдиқланган “Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қайта тайёрлаш ва малака ошириш тартиби тўғрисидаги Низом” ва “Ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш тўғрисидаги намунавий Низом” (руйхат рақами 272, 1996 йил 14 август) талаблари асосида ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича қайта тайёрлайди, малакасини оширади ва ўқитади ҳамда билимларини синовдан ва аттестациядан ўтказиш ишларини ташкил этади;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакилларни маънавий ва моддий жиҳатдан рағбатлантириб боради;

ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланишини олдини олиш, шунингдек, уларнинг пайдо бўлиш сабабларини бартараф этиш чораларини кўради;

Иш берувчи ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, умумий белгиланган пенсия ёшига етган ходимлар, ногиронлар, шунингдек меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда банд бўлганларни Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган тартибда дастлабки тарзда (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказишни ва бунинг учун керакли миқдорда маблағ ажратишни таъминлайди;

ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий ижтимоий суғурта қилинишини, шунингдек, Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилинишини таъминлайди.

Бунда, “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги ва “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонунлар асосида иш юритади;

ходимларга уларнинг меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарар учун кўзда тутилган миқдорда нафақа ва тўловларни ойма - ой тўланишини таъминлайди;

ходим меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланганда ёки касб касалликлари оқибатида вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотганда ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўловни амалга оширади;

меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларни белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ - овқат маҳсулотлари), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари, шунингдек, жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминлаш чораларини кўради.

96. Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси қондаси бузилганда ходим ишни тўхтатишга ҳақли. Бундай ҳолатлар ходимларнинг айбисиз юз берганда, уларга ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

VIII. ИЖТИМОЙ КАФОЛАТЛАР, ИЖТИМОЙ ҲИМОЯ

97. Ходимларнинг маданий ҳордиқ чиқариши, жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланишига шароит яратилади.

98. Иш вақтида ногирон бўлган, кам таъминланган ходимларни, шунингдек “Гаров реестри” ДУКда ишлаб пенсияга чиққан ишламайдиган собиқ ходимларни қўллаб-қувватлаш мақсадида моддий ва амалий ёрдам бериш ташкил этилади.

99. Ишлаётган ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш, хавфсиз ва қулай меҳнат шароитлари яратиб бериш мақсадида, Иш берувчи зиммасига қуйидаги мажбуриятларни олади:

- Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш Стратегиясида қўйилган вазифалар ўз вақтида ва тўлиқ бажарилишига ҳар томонлама қўмаклашиш;

- ижтимоий йўналтирилган Давлат дастурларини амалга ошириш ишларида фаол иштирок этиш, ишлаётган оналарни ижтимоий муҳофаза қилиш ва қўллаб-қувватлашнинг қонунчилик ҳужжатларида кўзда тутилган чораларини амалга оширилишини таъминлаш;

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 28 декабрдаги “Кексалар ва ногиронларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-2705-сонли Қарорини амалга оширишга ҳар томонлама қўмаклашиш;

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сон Фармони билан тасдиқланган ”2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси”ни амалга оширишга оид Давлат дастурлари бажарилишига ҳар томонлама қўмаклашиш;

- мақсадли умумхалқ хайрия ҳашарларида фаол иштирок этиш.

IX. АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

100. Тарафлар аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар:

- а) ҳомиладор аёллар учун (Меҳнат кодексининг 4, 129, 149, 163, 202, 232, 394, 396, 398, 400, 403, 408, 458, 466-моддалари);

- б) икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (Меҳнат кодексининг 142, 149, 280, 395, 401, 402, 407-моддалари);

- в) уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (Меҳнат кодексининг 129, 396, 397-моддалари);

- г) ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун (Меҳнат кодексининг 232, 242, 401, 402-моддалари);

- д) ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун (Меҳнат кодексининг 96, 227, 228, 327, 396, 398, 400-моддалари);

- е) ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бири (васий, ҳомий) учун (Меҳнат кодексининг 227, 228, 237, 242, 396, 398, 399, 401, 402-моддалари).

101. Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига) дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффус ҳар уч соатда, ҳар бири ўттиз минутдан иборат давомийликда берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ нафар фарзанди бўлган тақдирда, танаффуснинг давомийлиги бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига қўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда қўчирилиши мумкин.

Х. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ВА КАФОЛАТЛАР

102. Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилган қуйидаги кафолатларга риоя этилишини ҳамда имтиёзлар берилишини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади:

а) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун (Меҳнат кодексининг 118, 129, 183, 230, 232, 234, 258, 327, 343, 354, 360, 422-моддалари);

б) олий таълим ташкилотларига ўқишга кираётган ходимлар учун (Меҳнат кодексининг 384-моддаси);

в) ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган ходимлар учун (Меҳнат кодексининг 383-моддаси);

г) таълим муассасаларини битирган ходимлар учун (Меҳнат кодексининг 96, 129, 161, 167, 289, 381-моддалари).

103. Иш берувчининг мажбуриятлари:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида қўшимча имтиёзлар бериш;

касб-ҳунар таълими муассасаларида ёш мутахассисларни тайёрлаш, уларни Иш берувчи фаолиятига жалб этиш борасида аниқ мақсадга йўналтирилган иш олиб бориш;

тизимдаги ташкилотларда Устоз-шогирд тизимини жорий этиш ҳамда таълим муассасалари битирувчиларини шогирдликка олган устоз ходимларни молиявий имкониятдан келиб чиқиб, рағбатлантириб бориш.

104. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида белгиланган имтиёзларга қўшимча тарзда, ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун зарур бўлган кундалик иш вақтининг бошланиши ва тамом бўлишининг ходимга мақбул ва маъқул бўлган вақти ўрнатилиши кафолатланади.

XI. МАДАНИЙ-МАЪРИФИЙ ИШЛАР, ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТНИ ОММАЛАШТИРИШ, МЕХНАТКАШЛАР ВА УЛАРНИНГ ОИЛА АЪЗОЛАРИНИ СОҒЛОМЛАШТИРИШ

105. Иш берувчи:

ходимларни қайта ўқитиш ва малакасини оширишга кўмаклашади;

жисмоний тарбия ва спорт билан шуғулланиш учун моддий ва бошқа шароитлар яратиб беради ҳамда меҳнат жамоасида ходимлар гимнастикасини жорий этади;

иш вақтидан сўнг танланган кунларда (хафтада камида бир марта) тизимдаги меҳнат жамоаларида раҳбар ва барча ходимларнинг жисмоний тарбия ва спорт машғулоти (югуриш, сузиш, футбол, бадминтон, волейбол, баскетбол, стритбол, стол тенниси ва бошқалар) билан шуғулланишини ташкил этади.

XII. КЕЛИШУВНИНГ АМАЛ ҚИЛИШИ, УНИ АМАЛГА ОШИРИШ МЕХАНИЗМИ ВА БАЖАРИЛИШИ УЧУН ТАРАФЛАРНИНГ ЖАВОБГАРЛИГИ

106. Мазкур Келишув 2023 йил 1 майдан кучга киради ва 2025 йил 31 декабргача ёки янгиси тузилмагунча амал қилади. Шу вақт давомида унга қўшимча ва ўзгартиш киритишга келишув асосида йўл қўйилади.

107. Мазкур Келишув бир нусхада тузилган бўлиб, Иш берувчи томонидан ходимларга таништирилиб имзоланади.

108. Келишув имзоланган кундан эътиборан ўн кундан кечиктирмай оммавий ахборот воситаларида ёки иш берувчининг расмий веб-сайтида Келишув қабул қилинганлиги эълон қилинади.

ИШ БЕРУВЧИ ТОМОНИДАН:

«Гаров реестри» ДУК
директори в.б.

_____ Б. Мухаммадиев

«ГАРОВ РЕЕСТРИ» ДУК ХОДИМЛАРИ:

Бош бухгалтер

_____ Н. Салихова

Комплаенс-назорат ва ички аудит
бўйича бош мутахассис

_____ Д. Азамов

Бош мутахассис

_____ А. Набиходжаев

Иш юритувчи-котиба

_____ Д. Акбарова