

**Ziraat Bank Uzbekistan” АЖ Кенгашининг
2019 йил «11» ноябрдаги
30-сонли йиғилиш қарори билан**

**ТАСДИҚЛАНГАН
5-илова**



ИНСОН РЕСУРСЛАРИ ҲАҚИДА НИЗОМ

ҲУЖЖАТНИ КИРИТГАН ТАРКИБИЙ ТУЗИЛМА НОМИ	Инсон ресурслари ва Бошқарув хизматлари бўлими
КИРИТИЛГАН САНА	11/11/2019
ҚИСҚАЧА МАЗМУНИ	Ушбу Низом Банк ходимларининг ҳақлари ва мажбуриятлари, шунингдек меҳнат шароитлари ва бошқа шахсий ҳуқуқларини тартибга солиш мақсадида ишлаб чиқилган ҳужжатдир.
ЎЗ КУЧНИ ИЎҚОТГАН ҲУЖЖАТ	20.04.2018 йилда тасдиқланган Инсон ресурслари тўғрисидаги Тартиб
КУЧГА КИРГАН САНАСИ	11/11/2019

Тошкент 2019

МУНДАРИЖА

1. МАҚСАДИ ва МАЗМУНИ.....	4
2. АСОС	4
3. АТАМАЛАР	4
4. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР	5
4.1 Инсон ресурслари Сийёсати	5
4.2. Ходимнинг асосий жавобгарликлари	6
4.3. Хизмат позициялари ва Ходимлар сони.....	6
4.4. Ишга қабул қилиш.....	6
4.4.1. Ишга қабул қилишнинг умумий шартлари	6
4.4.2. Ишга қабул қилишнинг махсус шартлари.....	7
4.4.3. Ишга қабул қилиш жараёни ва лавозимга тайинлаш ваколати.....	7
4.4.4. Меҳнат шартномасини имзолаш ва меҳнат фаолиятини бошлаш вақти.....	7
4.4.5. Ёлғон маълумот тақдим қилиш	8
4.5. Иш жойини ўзгартириш орқали тайинлаш	8
4.6. Вақтинча вазифа бажаришга тайинлаш	8
4.7. Хизмат позициялари, лавозимлар ва лавозимда кўтарилиш.....	8
4.7.1. Хизмат позициялари	8
4.7.2. Лавозимлар	8
4.7.3. Лавозимда кўтарилиш	9
4.7.4. Лавозимда кўтарилиш шартлари.....	9
4.7.5. Лавозим гуруҳлари	9
4.7.6. Лавозим гуруҳлари ўртасида лавозимдан лавозимга ўтиш	10
4.7.7. Хизмат позициялар ўртасида хизмат позициясидан бошқасига ўтиш	10
4.8. Хабарнома юбориш	10
4.9. Меҳнат фаолиятини бошлаш.....	11
4.10. Имзолаш ва расмийлаштириш ваколати	11
4.11. Иш соати.....	11
4.12. Иш вақтидани ташқари ортиқча ишлаган иш соатлари.....	11
4.13. Умумий дам олиш (таътил) кунлари	11
4.14. Таътил кунлари	11
4.15. Меҳнатга ҳақ тўлаш	12
4.15.1. Ходимнинг лавозим ва хизмат позициясига кўра ҳақ тўлаш	12

4.15.2. Овқат пули	13
4.15.3. Хизмат сафаридаги харажатлар учун ҳақ тўлаш	13
4.15.4. Вафот этган ходимга ёрдам тўлови.....	13
4.15.5. Мукофот пули	13
4.15.6. Хорижий тил учун устама ҳақи.....	12
4.16. Бошқа ишда ишлаш таъқиқи	13
4.17. Сайловларда иштирок этиш учун таътилга чиқиш	13
4.18. Иш интизоми билан боғлиқ қоидалар	13
5. Бошқа масалалар	14
Иловалар.....	15
ТАСДИҚ.....	15

МАҚСАДИ ва МАЗМУНИ

Ушбу Низом банкка ишга олинган ходимнинг ҳақ-ҳуқуқлари ва мажбуриятлари, шунингдек иш-шароитлари ва бошқа шахсий ҳақ-ҳуқуқларини тартибга солади.

1. АСОС

Ушбу Низом, Ўзбекистон қонунлари ва қонун ости ҳужжатлари, “Ziraat Bank Uzbekistan” Акциядорлик Жамияти таъсис ҳужжатлари, ташкилий тузилма йўриқномаси ва амалдаги бошқа қонун ҳужжатлари асосида тайёрланди.

2. АТАМАЛАР

Ушбу Низомда:

Банк	: “Ziraat Bank Uzbekistan” АЖ.
Кузатув кенгаши	: “Ziraat Bank Uzbekistan” АЖ Кузатув кенгаши,
Бош Банк	: “Ziraat Bank Uzbekistan” АЖ. Бошқарув раисини ёки ушбу ваколат берилган бошқа орган
Инсон ресурслари раҳбари	: Инсон ресурслари масалалари бўйича Раис ўринбосари
Бошқарма	: Инсон ресурслари таркибий тузилмаси
Ходим	: “Ziraat Bank Uzbekistan” АЖ да ишлаш ҳуқуқига эга ходимлар
Бўлинма	: Бош Банкнинг таркибий тузилмалари, филиаллари ва бошқа барча турдаги бўлимлар,
Ваколатли орган	: “Ziraat Bank Uzbekistan” АЖ Кузатув кенгаши ёки тегишли ваколат берилган бошқа орган
Ишга қабул қилиш	: Ходимнинг илк маротаба хизмат вазифасига жойлаштирилиши
Тайинлов	: Илк маротаба Банкда иш бошлаш, лавозим ва/ёки хизмат позициясини ўзгариши, иш жойини алмаштириш, иш жойи билан лавозимини ва/ёки хизмат позициясини алмаштиришнинг бир вақтда амалга оширилиши,
Лавозимда юксалиш	: Ходим мавжуд лавозимидан ва/ёки хизмат позициясидан бир поғона юқори лавозимга ва/ёки хизмат позициясига тайинланиши
Раҳбар	: Раҳбарлик ваколатига эга Банк ходими
Лавозим	: Ходимнинг касбий поғонаси
Хизмат позицияси	: Ходимнинг ўзи ишлаётган иш жойида бажариши лозим бўлган иши ва ваколатлари даражаси,
Хизмат жойи	: Ходим ишлаётган таркибий тузилмани ифодалайди.

3. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

4.1. Инсон ресурслари сиёсати

Инсон ресурслари сиёсатини белгилаш ва амалга оширишда Банк:

- Банкнинг корпоратив кадриятлари, устувор вазифалари, ривожланиш концепцияси ва стратегик мақсадларига мувофиқ Инсон ресурслари сиёсати ва маданиятини ташкил этувчи,
- Ходимларнинг барқарор самарадорлик, унумдорлик ва мижозга йўналтирилганлик тамойилларига таянган ҳолда ишлашини таъминлайдиган,
- Ходимларни ташкилотга бўлган садоқатини орттиришга қаратилган тамойилларга асосланади.

Бу асосий тамойилларни амалга ошириш мақсадида Банк томонидан:

- Ваколатлари ва масъулиятлари меҳнат шароитларига мос бўлган ҳамда Банкни доимий равишда ривожлантиришига қаратилган ишларни барқарорлигини келажакда таъминлай оладиган ходимлар танлаш ва вазифа юклаш,
- Самарадорликни бошқариш тизимини самарали юритиш,
- Одил ва рақобатбардош иш ҳақи ва шахсий ҳақ-ҳуқуқлар билан таъминлаш,
- Самарали алоқа ва хабарлашув тизими жорий қилиш ва оммага тарқатиш,
- Банк эҳтиёжларига кўра ходимнинг карьера режасини тузилиб, унга эришиш имкониятлари/шароитларини яратиш ишларини амалга оширади.

4.2. Ходимларнинг асосий маъсулиятлари

Ходим қуйидагиларга масъулдир:

- 4.2.1. Иш жойига вақтида келиш, иш вақти давомида ва лозим бўлган тақдирда, ишдан ташқари вақтда ўз хизмат вазифаларини бажариш, Банк номидан маркетинг, мажлис ва шунга ўхшаш бошқа тадбирларда иштирок этиш,
- 4.2.2. Иш вақтида раҳбариятнинг рухсатисиз иш жойини тарк этмаслик,
- 4.2.3. Банкнинг барқарор даромадлилиги ва самарадорлигини таъминлашда, тижорат тамойиллари асосида вазифаларини тўлиқ ва ўз вақтида бажариш, юклатилган вазифалар ва мажбуриятларини бажаришдан ташқари иш вақтида иш кўникмаларини ошириш ва банк ривожига ҳисса қўшиш мақсадида доимий равишда изланиш,
- 4.2.4. Раҳбарларнинг топшириқларини белгиланган вақт/санада самарали бажариш, берилган топшириқнинг мўлжалланган вақтда бажарилишига монетар қилувчи ҳолатларга қарши керакли чора-тадбирларни амалга ошириш, ишнинг муҳим жиҳатлари тўғрисида ишни вақтида тугалланишига таъсир қилмайдиган тарзда, энг қисқа муддатда раҳбариятга билдириш ва иш билан боғлиқ барча масъулиятни ўз зиммасига олган ҳолда охирига етказиш,
- 4.2.5. Иш фаолияти давомида раҳбариятнинг кўрсатмалари ва топшириқларига мос равишда ҳаракат қилиш,
- 4.2.6. Ҳуқуқий меъёрлар ва қонунчиликда белгиланган доирада ваколатига кирган ишларни – қонунчиликка мувофиқ, тўғри ва ўз вақтида бажариш, вазифаси билан боғлиқ маълумотларга эга бўлиш,

- 4.2.7. Банкнинг “Одоб-ахлоқ қоидалари”га ҳамда “25.12.2007 йилдаги Ўзбекистон Банклар Уюшмасининг Банк фаолиятидаги ахлоқ қоидалари”га амал қилиш,
- 4.2.8. Иш жойида ўзини тутиш, кийиниш/ташқи кўриниши, миждозлар, бошқа ходимлар ва юқори лавозимдаги раҳбарлар билан муносабатда тўғрисиўз, пок-ҳалол бўлиш, хушмуомалада, иш билан боғлиқ барча ҳолат ва муҳитда банк маданияти ва меъёрларига мос ҳаракат қилиш,
- 4.2.9. Иш муҳитидан ташқарида, айниқса банк миждозлари ва/ёки рақиб банк/муассасалар билан лавозим йўриқномасида белгиланган ваколатлардан юқори бўлган иш алоқаларини ўрнатмаслик,
- 4.2.10. Қонунчилик доирасида мол-мулк баённомасини тақдим этиш,
- 4.2.11. Банк билан меҳнат муносабатлари тугагандан кейин ҳам, банк ва миждозлар билан муносабатларига оид ҳар қандай маълумотларни учинчи шахсларга маълум қилмаслик, ошкор этмаслик, Банкнинг рухсатисиз Банк ва унга алоқадор шахслар тўғрисида ёзма ёки оғзаки баёнот бермаслик, ҳужжатларни ошкор этмаслик, семинар, панель учрашув ва шунга ўхшаш тадбирларда Банк номидан маърузачи сифатида нутқ сўзламаслик,
- 4.2.12. Раҳбарлиги остидаги ходимлар билан малака ва тажрибасини ўртоқлашиш, улардаги кўникмаларнинг орттирилиши учун керакли ишларни амалга ошириш.

Банкнинг раҳбар ходимлари ўз вазифаси ва масъулиятларини раҳбарлиги остидаги ходимларга чегара ва таъсир доирасини билдирган ҳолда вақтинча топшириши мумкин. Бироқ раҳбар ходимнинг ваколатини топшириши уни жавобгарликдан озод этмайди.

4.3. Хизмат позициялари ва Ходимлар сони

Банк; инсон ресурсларини режалаштиришда Бош Банк таркибий тузилмалари ва филиаллари учун – юқори раҳбар, раҳбар, ваколатли ва ассистент хизмат позицияларини эътиборга олган ҳолда белгилайди.

Хизмат позициялари – миждоз сонига, иш ҳажмига, технологик имкониятларга ва тизимдаги ўзгаришларга қараб янгиланиб борилади. Жами ходимлар сони – филиаллар сони ва хизмат позициялар сонига кўра ўзгарувчан динамик шаклга эга.

4.4. Ишга қабул қилиш

4.4.1. Ишга қабул қилишнинг умумий шартлари

Ишга қабул қилишда номзодлардан қуйидагича умумий шартлар талаб қилинади:

- Ўзбекистон Республикаси фуқароси бўлиши, хориждик мутахассислар учун Ўзбекистонда ишлаш ҳуқуқини берувчи рухсатномаси бўлиши,
- 18 ёшга тўлган бўлиши,
- Бефарволик оқибатида амалга оширилган ва қуйида келтирилган жиноят турларидан бошқа муддати кейинга қолдирилган ҳукмлардан ташқари оғир қамоқ ёки 6 ойдан ортиқ қамоқ жазоси, ҳатто оқланганлигига қарамай давлатга қарши амалга оширилган жиноятлар, ўғрилик, талон-тарож, низо, коррупция, порахўрлик, фирибгарлик, товламачилик, кўзбўямачилик, ишончли суистеъмол қилиш, банкротлик ёки шаъни ва қадр-қимматини паймол қилиш каби жиноят ёки контрабанда, товламачилик, алдов йўли билан бировдан фойдаланиш, пул ўзлаштириш, давлат харидлари ва савдосида

- фитна уюштириш, жиноий йўл билан топилган пулларни легаллаштириш, давлат сирларини ошкор қилиш, солиқ тўлашдан бўйин товлаш, солиқ тўлашда сохтакорликка уриниш ёки иштирок этиш каби жиноятларни содир этмаган бўлиши,
- Банк фаолияти қонунлари доирасида банкларда ишлаши маън қилинмаган бўлиши,
 - Эркак номзодларнинг; ишга олинадиган санагача ҳарбий хизматни ўтаган ёки кечиктирилган ёхуд ҳарбий хизматдан озод этилган бўлишлари,
 - Мамлакат ичкарасида ва хорижда ишлашига монёлик қилувчи жисмоний ёки руҳий касаллигининг йўқлиги, расмий тиббий муассасалардан тиббий маълумотнома билан тасдиқланиши,
 - Ёрдамчи хизмат ва касса ассистенти хизмат позициясида фаолият олиб боровчи ходимлардан ташқари, олий таълим муассасаларини ва унга тенглаштирилган бошқа муассасини тамомлаган ёки уларга тенглаштирилганлигини тегишли ваколатли идоралар томонидан тасдиқланган хорижий давлатларнинг олий таълим муассасаларини битирган бўлишлари,

4.4.2. Ишга қабул қилишнинг махсус шартлари

Умумий шартлардан ташқари ишга қабул қилинувчилардан,

- 5-иловада берилган рўйхатдаги ҳужжатларни тақдим этиши,
- Қонунчилик доирасида мол-мулк ва даромадлари декларациясини тақдим этиши,
- Мижозлар билан бевосита ишлайдиган ва муҳим қарорлар қабул қилиш ваколатига эга бўлган ходимлар, айниқса, кредит ажратиш бўйича қарор қабул қилувчилар психологик тестдан ўтиши талаб этилади.

Айрим лавозимларга ишга қабул қилишда махсус шартлар белгиланиши мумкин.

4.4.3. Ишга қабул қилиш жараёни ва тайинлов ваколати

Ишга қабул қилиш ва тайинлаш Банк Кузатув Кенгаши ваколатидадир.

Тайинланган ходим билан тузиладиган меҳнат шартномасини тузиш Бошқарув раиси томонидан, ишга қабул қилиш билан боғлиқ ҳужжатлаштириш ишлари Инсон ресурслари ва Бошқарув хизматлари бўлими томонидан амалга оширилади.

Ишга қабул қилиш жараёнининг амалга оширилиши билан боғлиқ бошқа масалалар – Инсон ресурслари ва Бошқарув хизматлари бўлимининг ваколатига киради.

4.4.4. Меҳнат шартномасини тузиш ва меҳнат фаолиятини бошлаш вақти

Ишга қабул қилиниши бўйича қарор қилинган ходимларга иш жойида вазифасини бошлаш санаси Бўлим томонидан хабар қилинади. Банкнинг интернет саҳифаси орқали эълонлар – хабарнома сифатида қабул қилинади.

Ишга қабул қилинганлар билан 1-иловага мувофиқ меҳнат шартномаси ва ахлоқ қоидаларига амал қилиш мажбуриятлари тузилади.

Билдирилган муддат давомида шартнома тузилмаган тақдирда, Банк томонидан “шартномани тузиш бўйича таклифи” нинг муддати тугаган ҳисобланади. Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмаган тақдирда – меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига кўра бекор қилинган ҳисобланади.

Банк ва ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномасида кўрсатиб ўтилган синов муддати давомида томонлар меҳнат шартномасини – ёзма хабарнома орқали меҳнат шартномасида белгиланган муддат ичида бекор қилишлари мумкин. Ходимнинг синов муддати тугаганидан кейин Инсон ресурслари ва Бошқарув хизматлари бўлими Бошқарув раисига синов муддати натижалари ҳақида маълумот беради.

4.4.5. Ёлгон маълумотларни тақдим қилиш

Ишга кириш мақсадида ёлгон маълумотларни тақдим қилинганлиги аниқланган номзодларнинг синов/мулоқотлари бекор қилинади ва улар билан меҳнат шартномаси тузилмайди. Ёлгон маълумот тақдим қилган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномалари ҳам, амалдаги қонун доирасида бекор қилинади.

4.5. Иш жойини ўзгартириш

Банк; ходимларини, мамлакат ичида ёки хориждаги ҳар қандай тузилмасида ишлатиши мумкин.

Ходимнинг турмуш ўртоғи, онаси, отаси ва ака-укалари у билан бир бўлимда ёки бири иккинчисига бевосита бўйсунувчи бўлимда ишлашлари таъқиқланади.

Ходимнинг иш жойини ўзгартириш билан боғлиқ талабини қондириш ёки қондирмаслик Банкнинг ихтиёридадир. Иш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бошқа ҳолатлар Бош Банк томонидан белгиланади.

4.6. Вақтинча лавозимга тайинлаш

Ходим – бошқа бўлимда вақтинча лавозимга тайинланиши мумкин. Вақтинча лавозимга тайинлаш – Бош Банкнинг ваколати доирасига киради.

4.7. Хизмат позициялари, лавозимлар ва лавозимда кўтарилиш

4.7.1. Хизмат позициялари

Банкдаги хизмат позициялар бўйича гуруҳлар қуйидагича белгиланган:

- Раҳбар
- Бошқарувчи
- Ваколатли
- Ассистент

Юқорида белгиланган хизмат позициялари доирасида Банкдаги хизмат позицияларига шу позицияларга қайси лавозимдаги ходимнинг тайинланиши хизмат позицияси жадвалида (2-илова) белгиланган. Ушбу хизмат позицияларга қўшимча янги позиция кўшиш ёки мавжуд хизмат позициясини бекор қилиш Кузатув кенгаши ваколатидадир.

4.7.2. Лавозимлар

Банкдаги лавозимлар қуйидагича белгиланган.

Лавозим гуруҳлари;

- Банк тизимидаги лавозимлар гуруҳи
- Касса тизимидаги лавозимлар гуруҳи

Ходимнинг эгаллаши мумкин бўлган лавозимлар ва бу лавозимларда ишлаш муддати – Карьера йўли жадвалида (3-илова) келтирилган. Ушбу лавозимларга қўшимча янги лавозим киритиш ёки мавжуд лавозимни бекор қилиш Кузатув кенгаши ваколатидадир.

4.7.3. Лавозимда кўтарилиш

Ходимнинг ўзи эгаллаб турган лавозимидан юқори лавозимга ва/ёки эгаллаб турган хизмат позициясидан юқори хизмат позициясига кўтарилиши ҳисобланади.

4.7.4. Лавозимда кўтарилиш шартлари

Лавозимда кўтарилиш шартлари қуйидагича:

Ходим;

- Кўтарилиши лозим бўлган лавозим учун ёзма имтиҳондан ва/ёки мулоқотдан муваффақиятли ўтиши,
- Кўтарилиши лозим бўлган лавозим ва/ёки хизмат позициясига мос етукликка эга бўлиши,
- Тайинланиши керак бўлган лавозимнинг бўш бўлиши,
- Эгаллаб турган лавозимида энг кам ишлаш муддатини ўтаган бўлиши,
- Самарадорлик ҳисоботларини баҳолаш натижалари талаб қилинган муваффақият даражасида бўлиши лозим.

4.7.5. Лавозим гуруҳлари

• 4.7.5.1. Банк тизимидаги лавозимлар гуруҳи

Банк тизимидаги лавозимлар гуруҳида жойлашган ва лавозими бўйича маълум муддатни ўтаган ходимнинг бир поғона юқори лавозимга кўтарилиши – қуйидаги жадвалда асосан амалга оширилади.

Эгаллаб турган лавозими	Юксаладиган лавозими	Юксалиш учун асослар
Кассир ёрдамчиси	Кассир	Ёзма имтиҳондан муваффақиятли ўтиш
Кассир	Тажрибали Кассир	
Тажрибали кассир	Бош кассир	
Мутахассис	Бош мутахассис	
Бош мутахассис	Кичик Менеджер	
Кичик Менеджер	Менеджер	

Тажрибага эга бўлмаган Банкка ташқаридан танлов имтиҳони/мулоқот орқали ишга кирган ходимнинг банкдан ташқаридаги меҳнат фаолияти – ушбу лавозимдаги меҳнат стажига сифатида ҳисобланмайди.

Тажрибали ходим сифатида банкка ишга олинган ходимнинг бошқа банк ва молия ташкилотларида худди шундай лавозимда ёки бу лавозимга тенглаштирилган лавозимда ишлаган йиллари бир поғона юқори лавозимга кўтарилишида инобатга олиниши Бош Банкнинг ваколатидадир.

3-иловада кўрсатиб ўтилган лавозимда талаб қилинган муддатни ўтаб бўлган ходим (иш ҳақи сақланмаган таътил муддатларидан ташқари) лавозимда кўтарилиш учун ўтказиладиган имтиҳонга кириш ҳуқуқига эга бўлади. Мазкур имтиҳондан муваффақиятли ўтган ходим, Банк Кенгашининг қарори билан бир поғона юқори лавозимга кўтарилади. Имтиҳондан олдин ёки имтиҳон давомида Кузатув Кенгаши томонидан Бошқарув Раисига ваколат берилиши мумкин, ва имтиҳондан муваффақиятли ўтган ходимнинг бир поғона юқори лавозимга кўтарилиши – Бошқарув Раисининг тасдиғи билан амалга оширилиши ҳам мумкин.

Бошқарувчи позициясига тайинланган менежер лавозимидаги ходим, ушбу позицияга тайинланган санадан бошлаб камида 1 йил муддат давомида ушбу позицияда ишласа ва ушбу муддат давомида ходимнинг самарадорлигини баҳолаш натижаси ижобий бўлса, шунингдек лавозимида ишлаш муддатини тугатган бўлса Кузатув Кенгашининг қарори билан Раҳбар позициясига тайинланиши мумкин.

4.7.6. Лавозим гуруҳлари орасида ўтиш

Лавозим гуруҳлари орасидаги яъни бир лавозим гуруҳидан бошқа лавозим гуруҳига ўтказиш – Бош Банкнинг ваколатидадир.

4.7.7. Хизмат позицияларини ўзгариши

Ходимнинг бир поғона юқори позицияга ўтиши учун – лавозимда кўтарилишнинг умумий шартларидан ташқари, ўтадиган хизмат позицияси талаб қиладиган энг қуйи лавозимда бўлиши керак.

Хизмат позициясининг ўзгаришлари – Раҳбарлик позицияси учун Бошқарув раисининг тавсияси асосида Кузатув кенгашининг, Бошқарувчи, Ваколатли ва Ассистент позициялари учун эса Бошқарув раисининг тасдиғи билан амалга оширилади.

4.8. Хабарнома юбориш

Бошқа ишга ўтказиш хабари ходимга - тўғридан тўғри Инсон ресурслари ва Бошқарув хизматлари бўлими томонидан ёки алоқадор бўлим орқали – ушбу қарор бўлимга етиб келган кундан кейинги иш куни тугагунига қадар имзоланиб етказилади.

Хабарнома етказилмаган тақдирда, бу ҳақда тузилган далолатнома энг кеч 1 иш кунидан кейин Инсон ресурслари ва Бошқарув хизматлари бўлимига билдирилади ва бошқа ишга ўтказилганлиги ҳақидаги буйруқ (хабарнома) ходимнинг уй манзилига энг тезкор ва қафолатли почта хизмати орқали етказилади.

Ходимнинг таътилда ёки касаллик вақтида хабарнома юбориладиган бўлса, ходим янги лавозим (мансаб)даги ишини таътил ёки бетоблик даври тугагандан кейин бошлайди.

Бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқнинг бўлим/ филиалга етиб келган санадан бошлаб ходимнинг ушбу бўлим/филиал билан алоқаси тугаши сабабли, ходимга янги ишини бошлаши сабабли таътил берилмайди.

Имзо билан қабул қилиб олиши керак бўлган ҳар қандай ҳужжатнинг ходимга ўз вақтида етказилиши жуда муҳим ҳисобланади. Ушбу иш лозим даражада бажарилмаса, бу бўйича масъул бўлим раҳбарлари, улар йўқлигида эса бу вазифани вақтинча бажарувчи ходимлар жавобгар бўлишади.

4.9. Меҳнат фаолиятини бошлаш

Бошқа ишга ўтказилган ходимга иш юзасидан аниқ кўрсатма берилмаган бўлса, қуйидаги тартиблар қўлланилади:

Ўзи истиқомат қилувчи шаҳар ичида бошқа ишга ўтказилган ходимга буйруқ етиб келган куннинг эртаси куни,

Ўзи истиқомат қилувчи шаҳардан ташқаридаги бошқа ишга ўтказилган ходимга буйруқ етиб келган кундан кейинги 3 иш кунида янги иш жойида меҳнат фаолиятини бошлаши шарт.

4.10. Имзолаш ва ишларни расмийлаштириш ваколати

Банкнинг учинчи шахслар олдида қарздор қилувчи ва мажбурият остида қолдирувчи операциялар учун бошлиғининг таклифига кўра лавозимга тайинлашга ваколатли орган томонидан ходимга биринчи ва иккинчи имзо қўйиш ҳуқуқи берилиши ёки бекор қилиниши мумкин.

Имзолаш ва ишларни расмийлаштириш ваколати берилган ходим ушбу ваколатдан фақат ўзлари тайинланган ёки вақтинча вазифаси юклатилган бўлимга тегишли.

Имзо ва ишларни расмийлаштириш ваколати бўйича тартибни белгилаш Инсон ресурслари ва Бошқарув хизматлари бўлими ваколатида.

4.11. Иш соати

Хафталик иш соати жами 40 соат. Тушлик вақти - иш соатига кирмайди.

Меҳнат Кодексида иш соати бўйича белгиланган моддалар асос қилиб олинади.

Ходимнинг иш соати (вақти); қонун ҳужжатларида кўрсатилган муддатдан ошмаган тарзда Инсон ресурслари бўйича Бошқарув раиси ўринбосарининг рухсати билан ўзгартирилиши мумкин.

Бажарилаётган вазифанинг хусусиятидан келиб чиққан ҳолда Бош Банкнинг тасдиғи билан сменали иш тартиби жорий қилиниши ёки мослашувчан вақтда ишловчи ходим ишга олиниши мумкин.

4.12. Иш вақтидани ташқари ортиқча ишлаган иш соатлари

Ходим томонидан ишлар ўз вақтида, кечиктирилмасдан иш вақтида бажарилиши лозим. Зарурият туғилганда ходимдан Меҳнат Кодексига асосан меҳнат шартномаси доирасида ортиқча ишлаш талаб қилиниши мумкин.

4.13. Умумий дам олиш (таътил) кунлари

Янги йил байрами, рамазон, қурбон ҳайит кунлари ва қонунда кўрсатиб ўтилган бошқа расмий байрам кунлари (Ўзбекистон Республикаси Президентининг қарори билан алоҳида белгиланган кунлар билан биргаликда) банк ходимлари учун дам олиш (таътил) кунлари ҳисобланади.

Хафталик дам олиш кунлари: Шанба ва Якшанба кунлари.

4.14. Таътил кунлари

Ходимларга қуйидаги таътил турлари жорий қилинган:

Иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътили

Саломатлигини тиклаш учун мўлжалланган таътил (Бетоблик даври/меҳнатга лаёқатсизлик вақти)

Иш ҳақи сақланган ҳолда бошқа таътиллار

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллار.

Меҳнат қонунида белгиланган муддатидан кам бўлмаслик шarti билан таътил учун ажратиладиган муддатлар, таътил беришга ваколатли раҳбарлар ва таътилга алоқадор бошқа ҳолатлар Бош Банк томонидан. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси ва бошқа норматив ҳужжатлар асосида белгиланади.

Ходимнинг иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътилидан тўлиқ фойдаланиши муҳим ҳисобланади. Фойдаланиши керак бўлган ҳақ тўланадиган йиллик таътил берилишини талаб қилмаган ходим; бевосита раҳбари томонидан мавжуд таътил режасига кўра ва иш ҳажмига қараб шахсан таътилга чиқарилиши мумкин.

Иш куни давомида ходимга шахсий эҳтиёжлари учун бўлимнинг иш ҳажмига қараб шахсан бевосита раҳбари томонидан рухсат берилиши мумкин.

4.15. Меҳнатга ҳақ тўлаш

Банк ходимларига тўланадиган барча тўловлар Кузатув Кенгаши томонидан белгиланади ҳамда қонунда белгиланган тартибда амалга оширилади.

4.15.1. Ходимнинг лавозим маоши ва устама ҳақлари

Ходимнинг келишилган иш ҳақи – қонунчиликка мувофиқ тегишли солиқ тўловлари ушлаб қолингандан кейин ҳар ойнинг охирида ишлаган кунлари (касаллик варақасида кўрсатилган кунларга белгиланган тартибда ҳақ тўланади; ҳафтанинг дам олиш ва байрам кунлари, қўшимча дам олиш кунлари иш куни ҳисобланмайди) ҳисоблаб чиқилгандан кейин тўланади.

4.15.1.1. Лавозим маоши

Лавозим маоши – ходимнинг эгаллаб турган лавозимига тегишли доимий тўлов бўлиб, хизмат позициясининг ўзгаришига қарамасдан ўзгаришсиз қолади. Банкда амалдаги лавозимлар ва бошқа юқори лавозимга ўтказиш 3-иловада келтирилган Карьера йўли жадвалига кўра белгиланади. Лавозим маошининг миқдори Кузатув Кенгаши томонидан белгиланиб, бир хил лавозимдаги ходимлар учун бирдай жорий қилинади.

4.15.1.2. Хизмат позиция учун тўланадиган ҳақ

Хизмат позиция учун тўланадиган ҳақ – амалда бажарилган вазифа ва/ёки бўлимга кўра белгиланади. Хизмат позицияси ўзгарганида унга тўланадиган ҳақ миқдори ҳам ўзгаради.

Раҳбар ва ундан юқори лавозим/хизмат позициясидаги ходимлар учун жорий қилинадиган хизмат позиция учун тўланадиган ҳақ миқдори – тасдиқланган Иш ҳақи тўлаш жадвалида кўрсатиб ўтилган максимал миқдордан ошмаган ҳолда Кузатув Кенгаши томонидан белгиланади.

Айрим сабабларга кўра ходимларга вақтинча бошқа вазифага юклатилганда, ходимнинг штат бўйича иш жойидаги хизмат позиция тўлови тўланади.

4.15.2. Овқат пули

Тушлик овқат пули Кузатув Кенгаши томонидан тасдиқланган йиллик бюджет режаси доирасида белгиланган шартлар асосида тўланади.

4.15.3. Хизмат сафаридаги харажатлар учун ҳақ тўлаш

Ходимнинг мамлакат ичидаги/хориждаги кунлик, меҳмонхона ва йўл харажатлари учун тўланадиган хизмат сафари харажатлари лимитлари иловада берилган Хизмат сафари харажатлари жадвалига (4-илова) кўра амалга оширилади.

4.15.4. Ходимнинг вафоти билан боғлиқ моддий ёрдам

Вафот этган ходимнинг дафн маросими учун икки ойлик иш ҳақи миқдорида моддий ёрдам тўланади.

4.15.5. Рағбатлантириш

Банк, ходим ва/ёки бўлимларини ўзини устида ишлаш бўйича ташвиқот ишларини олиб бориш, кейин эса юритилган ишлар ва хизматларнинг харажатларини камайтирган ҳолда самарадорликни ва сифатини яхшилаш мақсадида Банк томонидан мукофотлаш жорий қилиниши мумкин. Мукофотлар ва уларни амалга ошириш тартиб-қоидалари Бош Банк томонидан белгиланади.

4.15.6. Хорижий тил билганлиги учун устама ҳақи

Кузатув Кенгашининг тегишли қарорига кўра хорижий тил билишини тасдиқловчи миллий ёки унга мос даражадаги халқаро сертификатга эга ходимларга лавозим маошига устама ҳақи тўланиши мумкин.

4.16. Бошқа ишда ишлаш таъқиқи

Ходим вақтинча ёки доимий бошқа ишда иш ҳақи олиб ёки олмасдан ишлаши таъқиқланади.

Ходим иш вақтидан ташқари ўқув муассасаларидаги ўқув ишларида иш ҳақи олмасдан, шунингдек лавозим мажбуриятларини оғишмай бажариш шарти билан (бўлимнинг ишлаб чиқариш заруриятидан келиб чиқиб), маданий, касбий ва ижтимоий ёрдами билан сиёсий мақсадлари бўлмаган ташкилот, жамият, уюшма ва спорт клубларида ишлаши мумкин.

4.17. Сайловда иштирок этиш учун таътилга чиқиш

Депутат, маҳаллий бошқарув органлари учун ўтказиладиган асосий ва оралиқ сайловларда номзод сифатида иштирок этишни хоҳловчилар учун Бош Банк томонидан иш ҳақи сақланмаган таътил берилиши мумкин.

4.18. Меҳнат интизоми масалалари

Меҳнат Кодексига мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилишдан ташқари, ходимларнинг меҳнат интизоми қоидалари – “Интизоми қоидалари” ҳақидаги Йўриқнома/Низом билан тартибга солинади.

Ушбу йўриқноманинг 4.2- моддаси талабларини бузган ходимлар; Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Қонунига мувофиқ равишда;

- I. Биринчи маротаба бузганида ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати олинади. Интизом комиссиясининг, амалга оширилган қонунбузарлик (иш тартибга риоя этмаслик)нинг жиддийлигига эътибор берган ҳолда ишни кўриб чиқиши натижасида ходим айбдор деб топилса, хайфсан билан жазоланади,
- II. Биринчи қонунбузарликдан кейинги бир йил ичида иккинчи маротаба қонунбузарлик содир этилса, яна худди шундай чора қўлланилади ва Интизом комиссиясининг, амалга оширилган қонунбузарлик (иш тартибга риоя этмаслик)нинг жиддийлигига эътибор берган ҳолда ишни кўриб чиқиши натижасида ходим айбдор деб топилса ходимга тўланган ўртача ойлик маошининг 30% миқдорида (оғир ҳолатларда 50%гача) пуллик жарима қўлланади,
- III. Биринчи қонунбузарликдан кейинги бир йил ичида учинчи маротаба қонунбузарлик содир этилса, яна худди шундай чора қўлланилади ва Интизом комиссиясининг, амалга оширилган қонунбузарлик (иш тартибга риоя этмаслик)нинг жиддийлигига эътибор берган ҳолда, ишни кўриб чиқиши натижасида ходим айбдор деб топилса, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Қонунининг 100-моддаси 3-бандига биноан бекор қилинади.
- IV. Ходим томонидан бир маротаба оғир қонунбузарлик содир этилса, яна худди шундай чора қўлланилади ва Интизом комиссиясининг, амалга оширилган қонунбузарлик (иш тартибга риоя этмаслик)нинг жиддийлигига эътибор берган ҳолда ишни кўриб чиқиши натижасида ходим айбдор деб топилса, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунининг 100-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинади.

Юқорида кўрсатилган интизомий чоралардан ташқари ходим томонидан амалга оширилган ҳаракат ёки бажариши лозим бўлган ишнинг бажарилмаганлиги натижасида Банк катта миқдорда моддий ва/ёки маънавий зарар кўрган бўлса, Интизом Комиссияси, қоидабузарликнинг такрорланиб, такрорланмаганлигига қарамасдан ушбу ходимга нисбатан Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси доирасида ҳар қандай жазо чораси қўллаш ҳуқуқига эга.

Интизомий жазо қўлланилган ходимлар лавозимда кўтарилиш синовида қатнашиши Бош Банк қарори билан рухсат берилади.

4.19. Меҳнат шартномасини тугатиш

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолатларда тугатилган ҳисобланади;

- Шартнома бекор қилинганда
- Ходим вафот этганда.

Меҳнат шартномасини бекор қилишда Банк ва ходимнинг ҳақ-ҳуқуқлари ва мажбуриятларига тегишли ҳолатлар Бош Банк томонидан белгиланади. Ходимнинг меҳнат шартномаси қонуний ҳақларининг тўлаб берилиши шарти билан бекор қилинганда, ушбу ходимга амалдаги қонунчилик ва норматив ҳужжатлар доирасида тўловлар тўланади ва/ёки таътилга чиқарилади.

5. Бошқа қоидалар

Ушбу Низомда кўзда тутилмаган низоли ҳолатлар юзага келганда Меҳнат Кодекси, шунингдек амалдаги бошқа қонун ва қонун ҳужжатларига мувофиқ иш юритилади.

Мазкур Низом асосида иш юритиш Бош Банк ваколатида.

Иловалар

Илова-1- Одоб-Ахлоқ қоидалари

Илова-2- Хизмат позициялари

Илова-3- Карьера йўли

Илова-4- Хизмат сафари харажатлар жадвали

Илова-5- Ишга қабул қилишда талаб қилинадиган ҳужжатлар рўйхати

ТАСДИҚЛАНДИ

11.11.2019 йилда 30-сонли Кузатув Кенгаши қарори билан тасдиқланди.