O’ZBYeKISTON RYeSPUBLIKASI ADLIYa VAZIRLIGI

TOShKYeNT DAVLAT YuRIDIK INSTITUTI

BBK 67.405(59),T91
UDK 349. 2 (575.1)

T U R S U N O V Y U L D A S H

O’ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT HUQUQI

(D A R S L I K)

T O S H K E N T - 2 0 1 1

BBK 67.405(59),T91
UDK 349. 2 (575.1)

Yu. TURSUNOV.

M E H N A T H U Q U Q I (Darslik)

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi tomonidan yuridik instituti va fakultetlarning talabalari uchun darslik sifatida tavsiya qilingan. (O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi qoshidagi oliy va o'rta maxsus,kasb-hunar ta'limi yo'nalishlari bo'yicha o'quv-uslubiy birlashmalar faoliyatini muvofiqlashtiruvchi KYeNGAShNING 2011 yil 9 sentyabrdagi yig'ilishi 3-sonli BAYoNNOMASI. (O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirining nashr etishga ruxsat berish to'g'risidagi 2011 yil 17 sentyabrdagi 392-sonli BUYRUG'I)

Mehnat huquqi. Darslik. - T.: TDYuI 2011 y. 382 bet

Mehnat qilish huquqi va uni ta'minlanishi davlatimiz va jamiyatimiz e'tiborida turgan muhim masalalardan sanaladi, chunki, inson huquq hamda manfaatlari biz barpo qilayotgan buyuk kelajakning eng oliy qadriyatlaridandir.

Darslik fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishi, kafolatlanishi, muxofaza qilinishi, tadbirkorlik sub'ektlari va boshqa ish beruvchilar tomonidan xodimlarni ishga yollash, ishdan bo'shatish masalalariga, mehnat bozori va axolini ish bilan ta'minlashning huquqiy jihatlariga, mehnat munosabatlari choqida qonuniylik xamda ijtimoiy adolatni ta'minlanishiga baqishlangan.

Darslikdan shuningdek, boshka yo'nalishlarda ta'lim olayotgan oliy o'quv yurtlari talabalri, kasb-xunar kollejlari o'kuvchilari amaliyotchi mutaxasislar va mehnat konunchiligi masalalari bilan qiziquvchi boshqa keng kitobxonlar foydalanishlari mumkin.

Ushbu darslik yuridik institutlari va fakultetlari talablariga "Mehnat xuquqi" fanidan ta'lim berish bo'yicha o'kuv dasturiga muvofiq ravishda tayyorlangan.

Pravo na trud i yego obespechenie yavlyaetsya voprosom, kotoroe naxoditsya v tsentre vnimanie nashego gosudarstva i obщestva, tak kak prava i interesы cheloveka yavlyaetsya glavnoy tsennostyu.

Nastoyaщiy uchebnik posvyaщen voprosam osuщestvlenie trudovыx prav, ix garantiyam, zaщite etix prav, nayma rabotnikov i funktsionirovanie rынka truda, obespechenie zakonnosti i sotsialnoy spravedlivosti v trudovыx otnosheniyax.

Uchebnik prednaznachen dlya studentov, obuchayuщixsya po napravleniyu «yurisprudentsiya» bakalavriata. Uchebnikom tak je mogut polzovatsya issledovateli, pedagogi, spetsialistы narodnogo xozyaystva, vse chitateli, interesuyuщiesya voprosami trudovogo zakonodatelstva.

Uchebnik podgotovlen v sootvetstvie s uchebnoy programmoy i v nem oxvachenы vse temы, predusmotrennoy uchebnoy programmoy.

The right to work and its maintenance is a question, which is situated in centre of attention of our state and society, where the rights and interests of the person is the main value of human interest.

The present textbook is devoted to the questions realizing the labor law, it`s guarantees, protection of these rights, hiring of workers and labor market functioning, maintenance of legality and social justice in labor relations.

The textbook is intended for the students trained in the direction "jurisprudence" of a bachelor degree. The textbook is calculated on researchers, teachers and experts of the national economy, and all readers, who are interested in questions of the labor legislation.

The textbook is prepared in conformity with the curriculum and it`s all themes, are captured by the provided project

Taqrizchilar:

USMANOVA.A. – TDYuI "Mehnat va ijtimoiy himoya huquqi" kafedrasi mudiri, yu.f.d.
YO'LDOSHEV M.I. –O'zbekiston Bank-moliya akademiyasi kafedra mudiri, i.f.d. , prof

Yu. Tursunov.
© TDYuI. 2011 y.

K I R I Sh

Mamalakatimizda bozor munosabatlariga asoslangan yangi kuchli fuqarolik jamiyati barpo etilar ekan, undan ko‘zlangan bosh maqsad-jahondagi ilg‘or davlatlar, taraqqiy topgan jamiyatlardagi yuksak hayot ko‘rsatkichlariga erishish, fuqarolarimiz uchun hech kimdan kam bo‘lmagan farovon va obod turmush sharoittlarini ta’minlash, qonun hukumronligi qaror topgan, ijtimoiy adolat tamoyillari to‘la amal qiladigan buyuk kelajakni, avlodlarimiz uchun baxt-saodat barqaror bo‘lgan makonni yaratishdan iboratdir.

Jahonda moliyaviy-iqtisodiy inqiroz va tangliklar avj olayotganiga qaramasdan mamlakatimiz iqtisodi, ijtimoiy sohalari, madaniy-ma’naviy hayotida qo‘lga kiritilayotgan salmoqli yutuqlar oldimizga qo‘yilgan ezgu va oliy maqsad real amalga oshishini, ko‘zlagan manzilimizga ishonch bilan intilayotganimizni yaqqol isbotlaydi.

O’zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov ta’kidlaganidek: **“**Haqiqatan ham, qariyb yigirma yillik mustaqil taraqqiyotimiz mobaynida O’zbekistonda yalpi ichki mahsulotning o‘sishi 3,5 barobarni, aholi jon boshiga hisoblaganda esa 2,5 barobarni, aholining real daromadlari 3,8 barobarni tashkil etgani e’tiborga sazovordir. Ayniqsa, ijtimoiy-gumanitar sohada erishilgan marralar – aholini ijtimoiy himoya qilish uchun yo‘naltirilgan davlat xarajatlarining 5 barobar ko‘paygani, turmush darajasining sezilarli ravishda yaxshilangani va buning natijasida onalar o‘limi 2 barobardan ko‘proq, bolalar o‘limi 3 barobar kamaygani, odamlarning o‘rtacha umr ko‘rishi 67 yoshdan 73 yoshga, jumladan, ayollarning o‘rtacha umr ko‘rishi 75 yoshga yetganini mamnuniyat bilan ta’kidlasak arziydi, deb o‘ylayman”[1].

Biz uchun yangilik bo‘lgan bozor iqtisodiyotining aoslari yaratildi. Mamlakatimizda xususiy mulkchilik tiklanib, uning rivoji ustuvor ahamiyat kasb etdi. Yurtimizdagi korxonalarning 90 foizi xususiy va korporativ mulk shakliga o‘tgan bo‘lib, ularda jami ish bilan band bo‘lgan aholining 77 foizi mehnat qilmoqda. O’zbekiston Respublikasining Prezidenti I.A.. Karimov 2011 yilni “Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yili” deb e’lon qilar ekan, uning ijtimoiy hayotimizdagi ahamiyati haqida so‘z yuritib, taakkidlagan ediki: “Birinchi navbatda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subektlarining huquq va manfaatlarini himoya qilish, ushbu soha rivoji uchun yanada keng yo‘l ochib berish ma.qsadida mavjud normativ-huquqiy bazani tanqidiy nuqtai nazardan qayta ko‘rib chiqish, yangi qonun hujjatlarini qabul qilish masalasi diqqat markazida bo‘lishi darkor”[2].

Taraqqiyotimiz barqarorligini ta’minlash shartlaridan biri sifatida e’tirof qilingan va izchil davom ettirib kelinayotgan ijtimoiy-iqtisodiyi slohotlar kuchli

---

[1] Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлагтириш концепцияси. Т., “Ўзбекистон”, 2010., ----б.

[2] Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизация .қилиш йўлини изчил давом эттириш –тараққиётимизнинг муҳим омилидир. Конституцияси қабул қилинганининг 18 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси. “ХАЛҚ СЎЗИ”. 2010 йил 8 декабрь.

fuqarolik jamiyati hamda huquqiy davlat tomon tez sur’atlarda olg‘a borishimizga hizmat qiladi.

Huquqiy islohotlar ana shu keng miqyosli islohot va yangilanish jarayonlarining muhim yo‘nalishi, tarkibiy qismi sifatida jamiyatimiz huquqiy zaminini yana ham mustahkamlash, ijtimoiy adolatni to‘la qaror topdirish, jamiyatda qonun diktaturasi o‘rnatilishga hizmat qiladi.

Erkinlashtrish va inson huquq-manfaatlarini ishonchli himoya qilish siyosatini yuritib kelayotgan bizning davlatimiz uchun fuqarolarning konstitutsiya va qonunlarda belgilab qo‘yilgan huquqlarini amalda to‘la kafolatatlash, ana shunday kafolatlardan biri sifatida bu huquqlarni ro‘yobga chiqarilishi uchun zamin yaratish ustuvor vazifalardan sanaladi.

Alohida e’tibor va g‘amxo‘rlik qilinayotgan huquqlardan biri, bu – erkin mehnat qilish, kasb va mashg‘ulot turini hech bir kamsitishlarsiz, majburiy mehnatdan to‘la holi bo‘lgan holda erkin tanlash sohasidagi inson huquqlari sanaladi.

Shuni taakkidlash joizki, yurtimizdagi korxonalarning 90 foizi xususiy va korporativ mulk shakliga o‘tgan bo‘lib, ularda jami ish bilan band bo‘lgan aholining 77 foizi mehnat qilmoqda. Bugungi kunda zamonaviy mehnat bozori shakllandi – mustaqillik yillarida 5 milliondan ortiq yangi ish o‘rinlari tashkil etildi.

Bularning barchasi mehnat qonunchiligi, unga amal qilish, mehnat munosabatlari sohasida huquqlarni ta’minlash muhim vazifalardan ekanini ko‘rsatadi va mehnat qonunchiligini chuqur bilish, uni amalda qo‘llay olish, muammolarni hal etabilish salohiyatiga ega bo‘lgan yurist mutaxassislarni tayyorlash nechog‘lik muhim ekanidan dalolat beradi.

O’zbekiston Respublikasi kadrlar tayyorlash milliy Dasturida[3] ko‘rsatib qo‘yilganidek: “Inson, uning har tomonlama uyg‘un kamol topishi va farovonligi, shaxs manfaatlarini ro‘yobga chiqarishning zarur sharoitlarini va ta’sirchan mexanizmlarini yaratish, eskirgan tafakkur va ijtimoiy xulq-atvorning andozalarini o‘zgartirish Respublikada amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy maqsadi va harakatlantiruvchi kuchidir. Xalqning boy intellektual merosi va umumbashariy qadriyatlariga tayangan holda, zamonaviy madaniyat, iqtisodiyot, fan, texnika va texnologiyalarning yutuqlari asosida kadrlar tayyorlashning mukammal tizimini shakllantirish O’zbekiston taraqqiyotining muhim shartidir”.

Mehnat huquqi fani oliy o‘quv yurtlarida bo‘lg‘usi yurist mutaxassislarga o‘qitilar ekan, tez va shiddat bilan o‘zgarib, yangilanib borayotgan zamon nafasi, zamonaviy bilimlarni mukammal egallagan mutaxassis kadrlar tayyorlash yuzasidan Kadrlar tayyorlash milliy dasturi talablari, milliy axloqiy qadriyatlarimiz va buyuk ajdodlarimiz ilmiy merosi, xalqimizning kasb-hunarli bo‘lishga oid udum va an’analari nazarda tutilmog‘i kerak.

Tobora chuqur ildiz otib, ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy hayotimizning barcha jabhalariga singib borayotgan bozor talablari hamda tamoyirllari mehnat munosabatlari sohasida ham yangicha udum va qoidalarni qaror topishiga sabab bo‘lmoqda. Endi sobiq sotsializm tuzumidagi o‘z hizmat vazifasiga qo‘luchida

[3] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1997 йил, N 11-12, 295-модда (кейнги қўшимча ва ўзгартиришлари билан)

yondoshish, o‘zi bzlarchilikka toqat qilish mumkin emas. Bozor talablari barcha resurslardan, shu jumladan mehnat resurslaridanan ham unumli va samarali foydalanishlikni, o‘z hizmat burchiga ias’uliyat bilan yondoshishni talab qiladi. Zeroki, haqiqiy mehnat bozori amal qilgan sharoittda ish beruvchi ish yoqmas va mas’uliyatsiz xodimni boshqa xodim bilan almashtirish imkoniga ega bo‘ladi.

Mehnat qonunchiligi ham ana shu talablar e’tiborga olingani holda isloh etilmoqda, unda bozor tamoyillari ko‘proq aks ettirilmoqda.

O’zbekiston Respublikasi boshqa mamlakatlar va xalqlar uchun ochiq, mudom ular bilan xamkorlikka intiluvchi davlat sifatida o‘z siyosiy mustaqqilligining dastlabki kunlaridanoq inson huquqlari sohasida umum e’tirof qilgan qadriyatlarni tan olibgina qolmasdan, ularga qat’iy amal qilib keldi.

O’zbekiston Respublikasining Prezidenti I.A. Karimov ta’kidlab ko‘rsatganidek: “O’zbekistonning xalqaro nufuzi, uning jahon hamjamiyatida tutgan o‘rni va ishtiroki yuksalib, mustahkamlandi.

... Biz jamiyatimizning jahon tsivilizatsiyasiga faol kirib borishi uchun xuhuqiy va tashkiliy shart-sharoitlarni barpo etganmiz”[4].

Bugungi kunga kelib nufuzli xalqaro tashkilotlarning xalqaro hujjatlari O’zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilinib, ularning norma va qoidalari milliy qonunchiligimizga bosqichma-bosqich implementatsiya qilinayotgani, xozirgi kunga qadar davlatmiz tomonidan Birlashgan Millatlar Tashkilotining barcha eng muhim halqaro huquqiy hujjatlari, Xalqaro mehnat tashkilotining 13 ta Konventsiyasi, mintaqaviy xalqaro tashkilotlar hujjatlarini ratifikatsiya qilinganligi va ular qonunchiligimizda aks ettirilayotgani jahon tsivilizatsiyasiga faol kirib borishga qaratilga izchil siyosat natijasidir[5].

Yurist mutaxassis kadrlar tayyorlanishida ular tomonidan mehnat sohasidagi xalqaro huquqiy normalarga oid bilimlarni chuqur o‘zlashtirilishi raqobatbardosh mutaxassislar tayyorlashga oid talablarni bajarilishini ta’minlaydi.

Xullas, mehnat huquqi fani davlatimiz va jamiyatimiz oldidagi ulkan vazifalarni muvaffaqiyatli hal etilishiga hizmat qiladi va yuqori malakali yurist kadrlar tayyorlash ana shu vazifalarning eng dolzarblaridan sanaladi.

[4] Каримов И.А. “Хозирги босқичда демократик ислоҳотларни чуқурлаштиришнинг муҳим вазифалари”. “Янгича фикрлаш давр талаби”. 5-жилд. -Т., “Ўзбекистон”, 1997 йил, 114-бет.

[5] Қаранг: Турсунов Ю., Ўринбоев Д. Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси ва меҳнат қилиш ҳуқуқининг кафолатлари. Т., ТДЮИ, 2008., 304 б.

U M U M I Y Q I S M

1 – B O B. **MYeHNAT HUQUKI TUShUNChASI, PRYeDMYeTI VA UNING USLUBLARI.**

1.1. Mehnat huquqi fanining predmeti va asosiy vazifalari.

Jamiyat kundalik hayotining va taraqiy topishining asosida mehnat yotadi. Mehnat, bu-mavxum tushuncha sifatida emas, balki har bir aniq-muayyan inson tomonidan amalga oshiriladigan muntazam jismoniy hamda aqliy faoliyat tarzida taraqqiyotni harakatga keltiruvchi ob’ektiv, tarixiy kuchdir.

Ushbu nuqtai nazaridan qaraganda mehnat ahli haq-huquqlarini ta’minlash, kafolatlash, samarali himoyasini tashkil etish faqatgina inson haqidagina

g‘amxo‘rlik bo‘lmasdan, keng ma’noda jamiyatning bugungi va ertangi kuni xaqida qayg‘urish sifatida qabul qilinmog‘i lozim.

Inson huquqlari, bu huquqlarni xalqaro standartlarga mos ravishda to‘la ta’minlanganligi, yetarli darajada kafolatlanganligi har qanday davlat xalqaro obro‘-e’tiborini, demokratik va insonparvar qiyofasini belgilab beradigan bosh omillaridan biriga aylangan bugungi kunda inson huquqlari sohasida ilmiy tadqiqotlarni chuqurlashtirilishi va kengaytirilishi tobora dolzarblik kasb etmoqda. Bunda insonning aniq ijtimoiy-iqtisodiy huquqlari, bu sohadagi kundalik talab va ehtiyojlari bilan bog‘liq bo‘lgan pragmatik tadqiqotlar, insonning shunga oid huquqlari himoyalanishining ilmiy-nazariy jihatlariga oid muammolar oldingi marraga chiqmoqda.

Huquqshunslik fanlari orasida inson huquqlari, ularning kengaytirilishi, ta’minlanishi muammolari bilan shug‘ullanuvchi fan tarmoqlaridan biri bo‘lgan mehnat huquqi fani o‘ziga xos o‘rnini egallaydi.

Zeroki, mehnat qilish huquqi insonning eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy tabiiy huquqlaridan biri sifatida xalqaro huquqiy xujjatlardan ham, O’zbekiston Konstituttsiyasi va boshqa qonunchilik xujjatlarida ham to‘la e’tirof qilingan.

Mamlakatimiz iqtisodiy faol aholisi asosiyning qismi yollanib, mexnat shartnomasi asosida mexnat qilish va shu orqali o‘zi xamda oila a’zolari uchun tirikchilik o‘tkazish manbaiga ega ekanligi mexnat xuquqi fanining jamiyatdagi mavqei ortishiga sabab bo‘lmoqda.

Bozor munosabatlari tamoyllariga tayanuvchi qat’iy talab xamda shartlar tobora kuchayib borayotganligi “xodim – ish beruvchi” munosabatlarida xodim xuquqlarini davlat yo‘li bilan ximoyalash va kafolatlash extiyojini kuchaytirmoqda. Bularning barchasi mexnat xuquqi bilan bog‘liq muomalarni aniqlash, ular xususida chuqur ilmiy mushohada qilish, yechimlarini axtarib topish ustida ilmiy tadqiqotlar olib borilishini izchil yo‘lga qo‘yish, olingan ilmiy natijalarining inson xuquqlari ta’minlanishi axvoliga, jamiyatimiz demokratik-insonparvarlik qiyofasi yanada yaxshilanuviga ta’sirini kuchayishiga, mamlakat iqtisodiy taraqqiyotiga bevosita ta’sir o‘tkazuvchi kuchga aylanishiga ta’sirini ta’minlash dolzarb vazifadir.

Mehnat huquqi sohasida fundamental ilmiy-nazariy hamda amaliy muammolar yechimi xaqida bosh qotirilaboshlagani ushbu huquq sohasiga jamiyat e’tibori ortayotganligi ko‘rsatuvchi shartli signaldir. Bizning nazarimizda inson, davlat va jamiyat hayotida mehnatning buyuk roli yangidan anglab yetilayotganligi, mehnat bilan bog‘liq munosabatlar, shu jumladan uning huquqiy masalalari, “Xodim - ish beruvchi – davlat-jamiyat” tarzidagi aloqalarda ularning har biri egallaydigan mavqeini mehnat huquqi nuqtai nazaridan ilmiy o‘rganish zarurligiga e’tibor qaratilayotganligi taraqqiyotimizning katta ahamiyatga ega bo‘lgan ijobiy xodisasi sifatida baholanmog‘i lozim.

Mehnat insonning jismoniy va aqliy faoliyati sifatida moddiy va ma’naviy boyliklarni bunyod etishga, shaxs extiyojlarini har tomonlama qondirishga qaratilgan faoliyat sifatida qadimgi davrlardan buyon insoniyat tsivilizatsiyasining muhim manbai bo‘lib kelmoqda. Inson o‘zining ijodiy, yaratuvchanlik mehnati tufayli ijtimoiy shaxs sifatidagi potentsialini ro‘yobga chiqaraoladi, jamiyatda munosib o‘ringa, obro‘-e’tiborga sazovor bo‘ladi.

Mehnat insonning tabiy extiyoji bo‘lib, uning vositasida nafaqat ishlab daromad topadi, o‘zini va oilasini moddiy va ma’naviy jihatdan ta’minlaydi, balki ongli, aql talab etiladigan mehnat faoliyati orqaligina yer yuzidagi boshqa mavjudotlardan farq qiladi.

Mehnat qilish chog‘ida insonlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarda mehnatning o‘zi emas, balki uning ijtimoiy shakli, ya’ni ijtimoiy munosabatlar birinchi o‘rinda turadi va uning vositasida har bir shaxs o‘zgalar bilan, jamyat bilan o‘zaro aloqaga kirishadi.

Real shaxslarning o‘z extiyojlariga ko‘ra qiladigan harakatlari mehnatga oid ijtimoiy munosabatlar mazmunini belgilab beradi. Sh u tariqa ijtimoiy munosabyuatlar ijtimoiy xodisa sifatida inson faoliyatining natijasidan iboratdir.

Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlar huquq normalari tufayli huquqiy munosabat tusini oladi va ishlab chiqarish munosabatlarining o‘ziga xos turini vujudga keltiradi.

Insoniyat o‘z mehnati bilan o‘zining yashash sharoittlarini qayta (takror ishlab chiqarmasdan) yashashi mumkin emas va bunad o‘zaro munosabatlar xususiyati mulkchilik shakli, ishlab chiqarish qurol va vositalariga munosabat bilan belgilanadi.

Ijtimoiy – mehnat munosabatlari irodaviy munosabatlar sifatida huquqiy mexanizmlar yordamidap tartibga solinadi.

Mehnat huquqining predmeti odamlarning moddiy-turmush sharoittlari, intilishlari, extiyojlari bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan sotsial munosabatlar tizimi sifatida tasavvur qilinishi lozim.

Mehnat insonlar bilan insonlar o‘rtasidagi aloqalarni amalga oshirish shakli bo‘lib, shu sababli mehnat jarayonida inson shaxs sifatida takomillashib, rivojlanib boradi.

Shu sababli mehnat insonni inson qiladigan bosh omil sifatida jamiyat taraqqiyotida yetakchi o‘rin tutadi va uning taraqqiyotini belgilab beradi.

Insoniyat jamiyati mehnatni yuksak qadrlar ekan, uning odamzot yashashining asosiy shakli bo‘lib kelgani va barcha zamonlarda ana shunday bo‘lib qolaverishiga tayanadi.

Mehnat-inson tomonidan maqsadli, izchil ravishda amalga oshiriladigan faol jismoniy va aqliy harakat sifatida odamlar orasida o‘zaro munosabatlarni yuzaga keltiradi, mehnat munosabatlarida qatanashadigan har bir shaxsning o‘rni va mavqeyini, mehnat jarayonida individlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar printsiplari va qoidalarini oldindan belgilanishini, go‘yoki birgalikdagi jamoaviy mehnat jarayonidagi “O’yin qoidalar” belgilanishini talab qiladi. Bu qoidalar turli-tuman bo‘lib, mehnat munosabatlari ishtirokchilari o‘zaro mavqeylariga, ishning bajarilish uslubiga va boshqa bir qator omillarga ko‘ra farqlanadi.

O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-modasida e’lon qilingan “Har bir shaxsning mehnat qilish, erkin kasb tanlash huquqiga ega” ekanligi to‘g‘risdagi norma fuqarolarning turli shakllardagi mehnat qilishga bo‘lgan huquqlarini o‘zida ifodalaydi va bu huquq:

a). Ish beruvchiga ishga yollanish va mehnat shartnomasi tuzish;

b). Davlat hizmatiga kirish (mudofaa va huquqni muxofaza qilish organlariga kontrak asosida harbiy hizmatchi maqomida);

v). Tadbirkorlik bilan shug‘ullanish (yuridik shaxs ta’sis etgan holda yoki yakka tadbirkor maqomida);

g). Erkin kasb bilan shug‘ullanish (ijodiy ishlar bilan shug‘ullanish, notijorat tashkilotlari faoliyatida beg‘araz mehnat qilish;

e). O’zini-o‘zi ish bilan ta’minlash (tomrqasida dehqon xo‘jaligi tuzgan yoki tuzmagan holda) ;

j). Qonun hujjatlariga zid kelmaydigan boshqa shakllarda amalga oshirilishi mumkin.

Mehnat huquqi fani faqat ish beruvchiga mehnat shartnomasi tuzish orqali ishga yollanadigan, “Xodim” maqomiga ega bo‘lgan fuqarolarning ish beruvchilar bilan bo‘ladigan o‘zaro munosabatlarini tartibga soladi.

Mehnat qilish huquqi bundan boshqa shakllarda amalga oshirilgani taqdirda tegishli qonun hujjatlari bilan (Mas. Harbiy hizmatchilar tomonidan hizmatni o‘tash tartibi O’zbekiston Respublikasining 2002 yil 12 dekabrda qabul qilingan “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy hizmat to‘g‘risida”gi[6] qonuni va uning asosidagi boshqa qonun hujjatlari (hizmatni o‘tash tartibini belgilovchi Nizom va ustavlar), harbiy hizmatga kirish chog‘ida tuzilgan kontrakt va boshqa aktlar bilan tartibga solinadi. Tadbirkorlik bilan shug‘ullanuvchi shaxslar va erkin kasb egalari o‘z mehnatlarini o‘zlari mustaqqil tarzda tashkil qiladilar va xokazo) huquqiy tartibga solinadi.

Xullas, mehnat huquqining predmeti bo‘lib fuqarolarning ish beruvchiga ishga yollanishi va mehnat shartnomasiga ko‘ra mehnat faoliyatini amalga oshrishi chog‘ida vujudga keladigan ijtimoiy-huquqiy munosabatlar sanaladi. Shuningdek, mehnat huquqlarini amalga oshirilishi, mehnatni tashkil etilishi bilan bog‘liq ravishda ish beruvchining xodimlar vakillik organlari bilan yuz beradigan munosabatlar ham mehnat huquqi predmeti sanaluvchi ijtimoiy munosabatlardan hisoblanadi.

Mehnat huquqi predmeti jumlasiga kiruvchi munosabatlar boshqa turdagi shunga o‘xshash bo‘lgan munosabatlardan mehnat shartnomasi tuzgan xodim ish beruvchiga nafaqat o‘z kasbiy va mehnat salohiyatini, balki erkinligining muayyan qismini ham (korxonada o‘rnatilga tartib-qoidalarga amal qilishi, ishni o‘zboshimchalik bilan tashlab ketishi mumkin emasligi, ish beruvchining qonuniy talab va farmoyishlarini so‘zsiz bajarishi lozimligi va boshqalar) o‘tkazishi lozim bo‘ladi.

Harbiy hizmat sohasida ham shunga o‘xshashg qoidalar o‘rnatilgan bo‘lsada, ammo, harbiy hizmatchi o‘z boshdiqlariga ma’muriy bo‘ysunishda bo‘ladi va ularning hatto noqonuniy buyruq va farmoyishlarini ham bajarishi kerak bo‘ladi (keyinchalik bu haqda yuqori turuvi boshliqqa shikoyat qilish huquqi bilan). Shu sababli harbiy hizmatchining harbiy hizmati mehnat munosabatlari bo‘lmasdan, hizmatni o‘tash chog‘idagi ma’muriy munosabatdan iboratdir.

Turli jamiyat va assotsiyatsiyalarga birlashish (unga a’zo bo‘lish) orqali amalga oshiriladigan mehnat mehnat huquqiy munosabatlardan uyushma a’zolari hatti-harakati ko‘proq qonunlar vositasida emas, balki ushbu uyushma tomonidan

[6] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2002 й. 12-сон, 217-модда

qabul qilingan ichki norma va qoidalar bilan tartibga solinishi farqlanadi. Masalan, siyosiy partiya arbobining siyosiy faoliyat shaklidagi mehnati partiya ustavi bilan tartibga solinadi.

1.2. Mehnat huquqining uslubi.

Mehnat huquqining predmeti bo‘lib uning vositasida tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlar doirasi sanalsa, uning uslubi deganda ushbu munosabatlar qanday vositalar yordamida, qanday qilib tartibga solinishi, mehnat munosabatlariga ta’sir o‘tkazish yo‘llari nazarda tutiladi.

Hozirgi paytda mehnat munosabatlarini tartibga solish uslubi quyidagi asosiy jihatlari bilan tavsiflanishi mumkin :

a). Mehnat huquqining predmeti sanaluvchi ijtimoyi munosabatlar markazlashgan holda (davlat qonun hujjatlari yordamida) va lokal yo‘l bilan (korxona va tashkilotlarning o‘zlari ishlab chiqqan normalar orqali) tartibga solinishi;

b). Mehnat munosabatlari shartnomaviylikka, tavsiyaviylikka va imperativ tusga ega normalar bilan tartibga solinishi;

v).Mehnat munosabatlari tartibga solinishida xodimlar va ularneing vakillik organlarining ishtirok qilishi;

g). Mehnat huquqlari buzilgani taqdirda huquqiy himoya o‘ziga xos usul va vositalar bilan amalga oshirilishi.

Mehnat huquqining predmeti sanaluvchi ijtimoyi munosabatlar markazlashgan holda (davlat qonun hujjatlari yordamida) va lokal yo‘l bilan (korxona va tashkilotlarning o‘zlari ishlab chiqqan normalar orqali) tartibga solish orqali davlat ijtimoiy mehnat munosabatlarini boshqaradi, umumiy printsip va qoidalarni belgilash bilan birga har bir mintaqa, tarmoq, korxonaga xos bo‘lgan o‘ziga xos xususiyatlarni xisobga oladi, umumiy manfaat bilan ayrim korxona manfaatlarini o‘zaro uyg‘un bo‘lishiga erishadi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 4-moddasida ko‘rsatilganidek:

Xodimlar uchun mehnat huquqlarining va kafolatlarining eng past darajasi qonunlar bilan belgilab qo‘yiladi.

Qonunlardagiga nisbatan qo‘shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo‘sinidagi hujjatlar (jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning shartlari, agar qonunda boshqa holat ko‘rsatilmagan bo‘lsa, bir taraflama o‘zgartirilishi mumkin emas. Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinmagan masalalar mehnat to‘g‘risidagi shartnoma taraflarining kelishuvi asosida, o‘zaro kelishilmagan taqdirda esa, - mehnat nizolarini ko‘rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal qilinadi.

Mehnat munosabatlarini qonunlar va qonun hujjatlari bilan tartibga solinishida barcha darajadagi davlat organlari (Oliy Majlis, markaziy ijroya organlar, tarmoq vazirliklari va idoralari, maxalliy davlat hokimiyat organlari).

Korxona va tashkilotlarning lokal normalari orqali u yerdagi ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, xodimlarga beriladigan qo‘shimcha kafolat va yengilliklar belgilab beriladi.

Korxonalarning lokal normalari ko‘pchilik hollarda shartnomaviy yo‘sinda bo‘ladi, ya’ni xodim va ish beruvchi(xodimlar vakillik organi va ish beruvchi) o‘rtasida mehnatni tashkil qilish, uni tartibga solish, huquq va majburiyatlar belgilash maslalari yuzasidan o‘zaro kelishuv va shu kelishuvga ko‘ra o‘rnatilgan tartib-qoidalarni o‘zida ifodalaydi. Shartnomaviy yo‘sindagi kelishuvlar orqali o‘rnatilgan qoidalar bir tomonlama bekor qilinishi mumkin emas va ular faqat tomonlar kelishuviga ko‘ra yoxud sud tartibida o‘zgartirilishi(bekor qilinishi) mumkin bo‘ladi.

Tavsiyaviy normalar orqali ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishda taraflar uchun maqsadga muvofiq vositalar tavsiya qilinadi va shu yo‘l bilan jamiyat uchun foydali bo‘lgan yo‘llar taklif qilinadi.

Mehnat munosabatlari chog‘ida buzilgan huquqlarni himoya qilishning o‘ziga xos xususiyati bu sohada kasaba uyushmalariga katta huquq va vakolatlar berilganligi bilan, mehnat nizolari yuz berganida xodim huquqlar ish beruvchining huquqlariga nisbatan ustuvorroq deb qaralishida va xodimga imtiyozliroq sharoitt yaratilganidav ko‘zga tashlanadi.

Yakka mehnat nizolarining odatdagidan farqli ravishda korxonaning bevosita o‘zida tashkil etilgan organ (Mehnat nizolari komissiyasi) tomonidan ham himoya qilinishi mumkinligi mehnat huquqi uslubini belgilab beruvchi jihatilardan sanaladi.

Mehnat huquqfining vazifalari davlat, jamiyat shaxs o‘rtasidagi munosabatlarda ular manfaatlarini o‘zaro muvofiqlashtirish hamda uyg‘unlashtirishdan iboratdir.

Mehnat huquqi fani nazariyasi mehnat huquqi- qonunchilik tarmog‘i vazifasini va fanning vazifasini bir-biridan farqlaydi. Ularning har ikkisi ham jamiyatdagi ishlab chiqarish munosabatlarini tartibga solish, iqtisodiy rivojlanishni ta’minlash, kishilar moddiy-turmush sharitlarini muntazam yaxshilab borishdan iborat umumiy vazifalarni bajaradi. Shu bilan birag ular oldida o‘ziga xos vazifalar ham turadi.

Mehnat qonunchiligining asosiy vazifalari O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 2-moddasida belgilab qo‘yilgan bo‘lib, ular : xodimlar, ish beruvchilar, davlat manfaatlarini e’tiborga olgan holda, mehnat bozorining samarali amal qilishini, haqqoniy va xavfsiz mehnat shart-sharoitlarini, xodimlarning mehnat huquqlari va sog‘liqi himoya qilinishini ta’minlaydi, mehnat unumdorligining o‘sishiga, ish sifati yaxshilanishiga, shu asosda barcha aholining moddiy va madaniy turmush darajasi yuksalishiga ko‘maklashadi.

Mehnat huquqi fanining oldida esa yuqorida ko‘zda tutilgan vazifalar doirasida ilmiy tadqiqotlarni amalga oshirish, qonunchilikni yanada takomillashtirish, ijtimoiy mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning samarali yo‘llarni izlash sohasida nazariy tadqiqotlar olib borish, ishlab chiqarisha amaliy yo‘sindagi taklif va tasiyalar berish vazifasi yuklatilgandir.

Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish sohasida faoliyat yuritadigan malakali va yuqori bilimli mutaxassis kadrlarni tayyorlash, kadrlar malakasini oshirish, fanni rivojlantirishga hizmat qiluvchi g‘oyalarni ilgari surish va ro‘yobga chiqarilishi uchun kurashish mehnat huquqi fani oldidagi dolzarb vazifalardan sanaladi.

Mamlakatimizda bozor munosabatlarining chuqur ildiz otayotgani va ijtimoiy hayotimizning barcha jabhalariga keng yoyilib orayotgani ishlab chiqarish munosabatlari sohasida ham ask etmoqda, fan va ishlab chiqarish oldiga yangi vazifalarni qo‘ymoqda. Mehnat huquqi fani davlatimiz va jamiyatimizning takomillashgan bozor munosabalari qaror topgan yangi davrga tlion rivojlanish jarayoni barcha sohada, shu jumladan ijtimoiy mehnat munosabatlarini yangicha tartibga solish sohasida ham avval ma’lum bo‘lmagan vazifalarni ilgari surmoqda, yangicha voqeyliklarni vujudga keltirmoqda, mehnat munosabatlarining yangi shakllari yuzaga kelishiga olib kelmoqda. Ushbu yangi xodisalarni tushuntirib berish, ana shunday dinamizm sharyitida mehnat munosabatlarini tartibga solish xususiyatlarini o‘rganish, shu asosda taklif-tavsiyalar berish mehnat huquqi fani olida turgan va hal qilinishi davlat va jamiyat, har bir fuqaro uchun ahamiyatli bo‘lgan vazifalardandir.

1.3.Mehnat huquqining tizimi. Mehnat huquqi faninini unga turdosh bo‘lgan boshqa huquq tarmoqlaridan farqlanishi

Mehnat huquqining tizimi. Mehnat huquqi fan sohasi sifatida predmetga xos bo‘lgan umumiy xususiyatlrga ega bo‘lgan, ammo nisbatan mustaqil tarkibiy birliklar(huquq institutilari), normalar yig‘indisidan iborat bo‘lib, ular yaxlit holda mehnat huquqi tizimini tashkil qiladi.

Mehnat huquqi institutlari bo‘lib tarmoq doirasida nisbatan torroq doirasdagi, o‘zaro o‘xshash va bog‘liq bo‘lgan normalarni birlashtiradi.

Mehnat huquqi umuiy qismni va maxsus qismni o‘z ichiga oladi.

Uzoq rivojlanish bosqichlar davomida mehnat huquqining umumiy qismi tarkuibiga universal tusdagi va barcha huquq institutlariga xos bo‘lgan qoidalarni nazarda tutvchi istitutlar jamlangan bo‘lib, ular mehnat munosabatlarining har qanday turida u yoki bu darajada rol o‘ynaydi.

Mehnat huquqi umumiy qismi tarkibiga fanning predmeti, uslublari, printsiplari, manbalari, huquqiy munosabat va uning mohiyati, ijtimoiy sherikchilik va uni amalga oshirilish shakllari, mehnatmunosbat sub’ektlari va ularning huquqiy maqomi, jamoa shartnoma va kelishuvlari tuzilishi, bajarilishi bilan bog‘liq bo‘lgan institutlar kiritilgan bzlib, ular mehnat huquqining maxsus qismiga oid iunosabatlarni tartibga solinishida muayyan ahamiyatga ega bo‘ladi.

Umumiy qismga oid institular vositasida mehnat munosabatlarini mehnat huquqiy tartibga solio‘ning maxsus xususiyatlari namoyon bo‘ladi.

Mehnat huquqining maxsus qismi mehnat munosabatlarining predmeti bo‘yicha aniq maqsadga yo‘nalgan, konkret turini ifodalovchi institutlari hamda umumlashtiruvchi tushunchalarini o‘z ichiga qamrab oladi.

Quyidagilar mehnat huquqining mahsus qismi institutlarini tashkil etadi :

1. Aholini ishga joylashtirish va bandlikning huquqiy masalalri.
2. Mehnat shartnomasi tuzish, o‘zgartirish, uni bekor qilish.
3. Ish vaqti va dam olish vaqti.
4. Mehnatga haq to‘lash.
5. Kafolatli va kompensatsiya to‘lovlari.
6. Mehnat intizomi va uni ta’minlashning huquqiy vositalari.

7. Mehnat muxofazasi va adolatli mehnat sharoittlariga bo‘lgan huquqni ta’minlash.

8. Mehnat shartnomasi taraflarining o‘zaro moddiy javobgarliklari.

9. Ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo‘shimcha mehnat huquqiy kafolatlar.

10. Mehnat nizolari va ularni ko‘rib hal qilish.

Mehnat huquqi fani va qonunchilik tarmog‘i tizimi asosan o‘zaro mos keladi. Shu bilan birga davlat ijtimoiy sug‘urtasi masalalri mehnat qonunchiligi tarmog‘i tizimiga kiritilgan bo‘lsada, bu institut mustaqil huquq soxsi predmeti ekanligi (Ijtimoiy ta’minot huquqi) qayd etib o‘tilmog‘i lozim.Mehnat huquqi ijtimoiy mehnat munosabatlarining o‘zaro aloqadorlikda va biri ikkinchisini taqoza qilishi nuqtainazhaqidan o‘rganiladi . Bunda muayyan o‘zaro yaqin va umuiy xususiyatga ega munosabatlarni guruhlanishi ularni o‘rganishni osonlashtiradi, mazkur institutga ta’lluqli ijtimoiy munosabatlar mohiyatini to‘li q anglab yetish va samarali tartibga solishga yordam beradi.

Mehnat huquqi fanini unga turdosh bo‘lgan boshqa huquq sohalaridan ajratish . Mehnat huquqi predmeti mehnat bo‘lgan turdosh huquq sohalari bilan ko‘pgina o‘xshash tomonlarga ega. Bunday o‘xshash tomonlar ularning o‘zaro yaqin qarindoshligini, biri ikkinchisidan ajralib chiqqanini anglatadi. Biroq ushbu o‘xshash jihatlar ayrim hollarda muayyan qiyinchililar tug‘diradi, nazariy hatoliklarga sabab bo‘ladi, qonunlarni qo‘llash amaliyotida esa xatoliklarga sabab bo‘ladi, vaqt va mablag‘larni noo‘rin sarflavnishiga olib keladi.

Mehnat huquqi o‘z predmeti va tartibga solish usuliga ko‘ra mehnat bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga soladigan huquq sohalaridan fuqarolik huquqi, qishloq xo‘jalik huquqi, ma’muriy huquq, ijtimoiy ta’minot huquqi, tadbirkorlik huquqi, korporativ huquq kabi sohalar bilan o‘xshash jihatlarga ega va shu sababli ushbu huquq sohalarini biri-biridan farqlovchi belgilarni aniq – ravshan tasavvur qilish kelgusida yuz berishi mumkin bo‘lgang xatoliklarning oldini oladi, anglashilmovchiliklarni bartaraf qiladi.

1. ***Mehnat huquqi va Fuqarolik huquqi***. Ushbu ikki huquq sohasi nisbatan o‘zaro eng yaqin huquq soxalaridan sanaladi va bunga mehnat huquqining uzoq o‘tmishda fuqarolik huquqi tarkibidan ajralib chiqqanligidan tashqari har ikkala huquq sohasi ham mehnat bilan bog‘liq munosabatlarini tartibga solishida, har ikkalasida ham ish bilan ta’minlovchi va ishni bajaruvchi tomonlar mavjudligida ko‘zga tashlanadi.

Yuqoridagi o‘xshashliklar masalaning umumiy jihatlarigagina ta’lluqli bo‘lib, ushbu ikki huquq soxasi o‘ziga xos jihatlari bilan bir-biridan jiddiy farq qiladi. ***Asosiy farq*** - mehnat huquqida natijalaridan qat’iynazar jonli mehnat, mehnat jarayonida vujudga keluvchi munosabatlar tartibga solish predmeti sanaladi. Fuqarolik huquqida esa tartibga solish predmeti bo‘lib jonli mehnat emas, balki uning maxsuli, mehnatning moddiylashgan ko‘rinishi sanaladi.

Mehnat huquqida xodim muayyan ksb (vazifa, lavozimga oid ishni davomiy ravishda uzoq vaqt davomida muntazam bajarish majburiyatini oladi. Fuqarolik huquqida esa shaxs (pudratchi, topshiriq, ekspeditsiya va boshqalar) aniq individual topshiriqni badjaradi va topshiriq bajarib bo‘linganidan so‘ng shartnoma bekor bo‘ladi.

Mehnat huquqida xodim mehnat jamoasi tarkibiga qo‘shiladi, korxonaning xodimiga aylanadi, ya’ni u bilan ish beruvchi va mehnat jamoasi o‘rtasida barqaror huquqiy va ijtimoiy aloqalar qaror topadi. Fuqarolik huquqida pudratchi bilan buyurtmachi o‘rtasida bunday munosabatlar yuzaga kelmaydi. Yuqoridagilardan tashqari mehnat qonunchiligi va korxonaning lokal me’yoriy hujjatlari xodimga bir qator moddiy va ijtimoiy kafolatlarni beradi, uning huquqlarini maxsus tarzda himoya qilishni nazarda tutadi. Vaholanki, fuqarolik huquqiy munosabatlarda bunday kafolatlar berish ko‘zda tutilmagan.

Mehnat huquqida va fuqarolik huquqida xodimning hamda pudratchining moddiy va boshqa javobgarliklari o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘ladi.

2. ***Mehnat huquqi va Qishloq xo‘jalik huquqi***. Ushbu ikki huquq soxasi ham mehnatni ijtimoiy tashkil qilishga, jamoa bo‘lib mehnat qilishga asoslanadi va shu jihatiga ko‘ra ularning tartibga solish predmeti juda ham yaqin ko‘rinadi. Bunday o‘xshashlik bilan bir qatorda ularning farq qiluvchi jihatlariham mavjud bo‘lib, bu farqlar qishloq xo‘jalik korxonasi qishloq xo‘jalik kooperativi yoki boshqa amoa mulkiga asoslangan hollar uchun ta’lluqlidir. Bunday hollarda qishloq xo‘jalik korxonasidagi mehnat jamoa(kooperativ) ustavi va uning asosida qabul qioingan ichki lokal normaolarorqali tartibga solinadi. Bunday hollarda munosabatlarga mehnati qonunchiligi normalari emas, balki qishloq xo‘jalik huquqiga oid normalar tadbiq qilinadi.

Ammo, qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishi sohasida fermerlik shaklidagi tadbirkorlikni keng joriy qilinganligi va fermer xo‘jaliklaridagi mehnatni mehnat qonunchiligi normalari bilan tartibga solina boshlanishi tufayli qishloq xo‘jaligidagi mehnat munosabatlarining aksari qismi ham mehnat huquqining predmeti jumlasiga kiritildi[7].

Dehqon xo‘jalikligidagi mehnat munosabatlari mehnat huquqiga nisbatan muayyan o‘ziga xosligini saqlab qolmoqda.

3. ***Mehnat huquqi va Ma’muriy huquq***.Ushbu har ikkala huquq soxasi ham tashkiliy boshqaruv munosabatlarini tartibga soldai. Bunda mehnat huquqining tartibga solish miqyosi bir korxona doirasidagi ana shunday munosabatlar bilan cheklansa, ma’muriy huquq muayyan xuduiy yurisdiktsiya doirasida (tuman, shahar, viloyat) yoki tarmoq doirasida ana shunday tashkiliy-boshqaruv munosabatlarini tartibga soladi.

Ushbu ikki huquq sohalari ham davlat xokimiyati va majburlovi vositalaridan foydalanadi.

Davlat hizmati va davlat hizmatchilari mehnat faoliyatini tartibga solinishida mazkur huquq soxalarning o‘xshashligi yaqqol ko‘zga tashlanadi, ammo davlat hizmat va davlat hizmatchisi huquqiy maqomini belgilab beruvchi qonuning qabul qilinmaganligi bu sohada murakkabliklar va mavxumlikularni tug‘dirmoqda.

4. Mehnat huquqi va Ijtimioiy ta’minot huquqi. Bu ikki huquq tarmog‘i bir-biri bilan juda yaqin bo‘lib, ijtimoiy ta’minotni amalga oshirilish

[7] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 27 октябрдаги ПФ-3342-сонли Фармони билан тасдиқланган “2004-2006 йилларда Фермер хўжаликларини ривожлантириш КОНЦЕПЦИЯСИ”. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси 2003 й. 9-10-сон, 168-м. . Бугунги кунда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида фермер хўжаликлари устун мавқе ни эгалаганлар ва 2008 йилда пахта етиштиришда уларнинг хиссаси 99,1 фоизни, ғалла тайёрлашда эса 79, 2 фоизни ташкил қилди.

shartlari orasida shaxsning mehnat faoliyati va mehnat staji muhim rol o‘ynaydi. Davlat pensiya ta’minoti, nafaqalarning ko‘pchilik turlari bilan ta’minlash avvalgi mehnat faoliyatiga, uning miqdori va sifatiga bog‘liq qilib qo‘yilganligi mehnat huquqi va ijtimoiy ta’minot huquqining o‘zaro chatishib ketishiga olib keladi. Ijtimoiy ta’minot huquqi mehnat huquqi tarkibidan ajralib chiqqanili tufayli unging predmetiga ta’lluqli bo‘lgan ayrim hollarda munosabatlar xanuzgacha mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadi.

Shu bilan birga Ijtimoiy ta’minot huquqi mustaqil huquq soxasi sifatida mehnat huquqidan o‘z predmeti va tartibga solish usuliga ko‘ra farq qiladi.

Eng avvalo ijtimoiy ta’minot huquqi ommaviy (publichniy) xuquq tizimiga, mehnat huquqi esa xususiy huquqiy tizimga mansubligi qayd etilmog‘i lozim. Ya’ni ijtimoiy ta’minotga oid munosabatlar davlat tomonidan belgilangan asoslarga ko‘ra yuzaga keladi unda har doim davlat organi yoki u vakolat bergan organ ishtirok qiladi.

Ijtimoiy ta’minot munosabatlarida davlat (o‘zining vakolatli organlari siymosida) va ijtimoiy ta’minot olishga haqli shaxs ishtrok etadi, ularning huquq va majburiyatlari oldindan qonun hujjatlari vositasida aniq belgilab qo‘yilgan bo‘lib, kelishuvga ko‘ra o‘zgartirilishi mumkin emas (ya’ni-imperativ tusda).

Mehnat huquqi va ijtimoiy ta’minot huquqi soxalari predieti doirasi va tvrtibga solish usullariga xos farqlar ularning har ikkalasini mustaqqil huquq tarmog‘i ekanligini belgilab beradi.

K A L I T S O’ Z L A R

Ijtimoiy mehnat munosabatlari. Mehnat huquqining predmeti. Mehnat qilish huquqi. Mehnat qilish huquqining kafolatlari. Yollanma mehnat. Bevosita mehnat munosabatlari. Ikkilamchi mehnat munosabatlari. Mehna (hizmat) bilan bog‘liq fuqarolik huquqiy munosabatlar. Mehnat huquqining vazifalari. Menhnat huquqining uslublari. Mehnat huquqi tizimi.

Bilimlarningizi tekshirib ko‘ring.

1. Ijtimoiy mehnat munosabatlarini qonunlar yordamida tartibga solishning zarurligi nimada ?
2. Mehnat huquqi faning predmeti nimadan iborat ?

3. Mehnat huquqiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning vazifalari nimalardan iborat ?

4. Birlamchi va ikkilamchi mehnat munosabatlari mohiyatini gushuntirib bering.

5. Mehnat huquqiy munosabatlar boshqa sohaga oid huquqiy munosabatlardan (Fuqarolik, ma’muriy, moliya, ijtiomiy ta’minot) qanday jihatlariga ko‘ra farq qiladi ?

6. Bozor munosabatlari rivojlanib borayotgan sharoittda mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish fuqarolar huquqlari kafolatlanishida qanday ahamiyat kasb etadi ?

7. Mehnat huquqi faning uslublari haqida so‘zlab berin.

8. Mehnat huquqi fani va qonunchilik tarmog‘i tizimi nima va uning o‘ziga xos xususiyati nimalarda ko‘zga tashlanadi ?

2-BOB. MYeHNAT HUQUQINING MANBALARI

2.1. Mehnat huquqi manbalari tushunchasi va ularning tasnifi.

Mehnat munosabatlari o‘z mazmuni va xususiyatlariga ko‘ra turlicha bo‘lib, ularni huquqiy tartibga solish turli-tuman normativ huquqiy hujjatlar vositasida amalga oshiriladi va bunda manba sifatida yuridik kuchi, ta’sir doirasi, shakli turlicha bo‘lgan normativ huquqiy aktlardan foydalaniladi. Huquq manbai bo‘lib huquqiy munosabatlarni tartibga solish uchun mo‘ljallangan qonunlar va qonun hujjatlari sanaladi.

Huquq manbai tushuncha sifatida keng va tor ma’nolarda talqin etilishi mumkin. Keng ma’noda qonunchilik tizimimiz tayanadigan iqtisodiy, siyosiy, ma’naviy-madaniy voqelik, axloqiy qadriyatlar hamda xalqimiz tarixiy an’nalari,

davlatchiligimiz, ijtimoy tuzumimiz huquq manbai bo‘lib sanaladi. Ya’ni, qonunchiligimiz tizimi ularga asoslanadi hamda ana shu extiyojlar tufayli mavjud bo‘ladi.

Tor (maxsus) ma’noda huquq manbai davlat erkining ifodalanish shaklidan iborat bo‘ladi va davlat huquq ijodkorligini o‘zida aks ettiradi.

Huquq ob’ektiv voqelik sifatida jamiyatdagi ijtimoiy munosabatlar va ularni davlat tomonidan huquqiy tartibga solish ko‘rinishlardan iborat bo‘ladi. Huquq manbai vakolatli davlat organlarining qonunlar va boshqa qonun hujjatlari qabul qilish faoliyati natijasi bo‘lib hisoblanadi.

Yuqoridagilarga tayangan holda mehnat huquqining manbalariga quyidagicha ta’rif berish mumkin: ***mehnat huquqining manbai bo‘lib ushbu huquq sohasi predmeti sanaluvchi ijtimoiy munosabatlarini huquqiy tartibga solish yuzasidan vakolatli davlat organlari huquq ijodkorligi faoliyati natijasida vujudga kelgan qonunlar, qonun osti hujjatlari va boshqa me’yorlar majmui hsoblanadi.***

Boshqa huquq sohalaridan farqli ravishda lokal me’yoriy hujjatlar – ish beruvchilar va hodimlar vakillik organlari tomonidan ishlab chiqilgan va bevosita korxona, muassasa,tashkilotlarda joriy qilingan turli normativ hujjatlar (jamoa shartnoma va kelishuvlari, Ichki mehnat tartibi qoidalari, turli-tuman nizom va ustavlar va boshqalar) ham mehnat huquqining manbalari qatoriga kiradi.

Mehnat huquqi manba sanaluvchi normativ huquqiy hujjatlar o‘zining ierarxiyasi bo‘yicha turli yuridik kuchga ega bo‘lgan va har hil ko‘rinishdagi normalar tizimini tashkil qiladi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 1-moddasida qayd etilishicha: O’zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari ushbu Kodeks, O’zbekiston Respublikasi qonunlari va Oliy Majlis qarorlari, O’zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, Qoraqalpog‘iston Respublikasi qonunlari va Jo‘qorg‘i Kenges qarorlari, O’zbekiston Respublikasi Hukumatining hamda Qoraqalpog‘iston Respublikasi Hukumatining qarorlari, davlat hokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o‘z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlardan iboratdir.

Mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi (kontrakt) bo‘yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Normativ huhuquqiy hujjatlar va ularga qo‘yiladigan talablar O’zbekiston Respublikasining 2000 yil 14 dekabrda qabul qilingan “Normativ huquqiy hujjatlar to‘g‘risida”gi qonunida belgilangan bo‘lib, mehnat huquqi manabalari sanaluvchi normativ huquqiy hujjatlar ham mazkur qonunga mos bo‘lishi lozim.

Ushbu qonunning 2-moddasiga binoan: qonunda belgilangan shaklda qabul qilingan, umummajburiy davlat ko‘rsatmalari sifatida qonun hujjatlari normalarini belgilash, o‘zgartirish yoki bekor qilishga qaratilgan rasmiy hujjat normativ-huquqiy hujjat deb hisoblanadi.

O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Palatalari, O’zbekiston Respublikasining Prezidenti, O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralari, mahalliy davlat hokimiyati organlari normativ-huquqiy hujjatlarni qabul qiluvchi organlar yoki mansabdor shaxslar hisoblanadilar.

Normativ-huquqiy hujjatlar qonun hujjatlari hisoblanadi va ular O’zbekiston Respublikasining qonun hujjatlari majmuini tashkil qiladi.

Turli normativ-huquqiy hujjatlarning yuridik kuchi bo‘yicha o‘zaro nisbati O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga, normativ-huquqiy hujjatni qabul qilgan organning vakolatiga va maqomiga, shuningdek hujjatlarning turlariga muvofiq belgilanadi.

Normativ-huquqiy hujjat o‘ziga qaraganda yuqoriroq yuridik kuchga ega bo‘lgan boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga muvofiq bo‘lishi shart.

Mehnat huquqining manbalari sanaluvchi normativ huquqiy hujjatlar ham yuridik kuchi, amal qilish doirasi, yuridik jihatdan muhimligiga ko‘ra tasniflanishi mumkin. Mehnat huquqi fanida fanga oid manbalarni quyidagicha tasniflash qabul qilingan :

1. Qonunlar va boshqa qonun hujjatlari;
2. Lokal me’yoriy hujjatlar;
3. O’zbekiston Respublikasining xalqaro huqqiy hujjatlari.

Mehnat munosabatlarini tartibga solinishida kasb-korga oid, maxalliy sharoittlardan kelib chiquvchi urf-odatlar, taomillar va kasbiy qoidalar ham muayyan ahamit kasb etsada, ular axloq normalari bo‘lganlari tufayli huquq manbai tizimiga kiritilmagan. Shuningdek, sud qarorlari (Jumladan, Oliy sud qarorlari) ham huquq manbai sanalmaydi, chunki bizning mamlakatimizdav qonunchilik hokimiyati va sud hokimiyati bir-biridan ajratilgan va shu sabali anglo-sakson huquq tizimidagidan farq qilib sud pretsidenti qo‘llanilmaydi.

O’zbekiston Respublikasinin Konstitutsiyasi mehnat huquqi manbai sifatida alohida o‘rin tutadi. Uning 15-moddasiga binoan: “O’zbekiston Respublikasida O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlarining ustunligi so‘zsiz tan olinadi.

Davlat, uning organlari, mansabdor shaxslar, jamoat birlashmalari, fuqarolar Konstitutsiya va qonunlarga muvofiq ish ko‘radilar”. O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi oliy yuridik kuchga ega va O’zbekiston Respublikasining butun hududida qo‘llaniladi.

O’zbekiston Respublikasida qonunlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi asosida va uni ijro etish uchun qabul qilinadi hamda uning normalari va printsiplariga zid kelishi mumkin emas. O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mehnat huquqiga bevosita daxldor bo‘lgan bir qator normalarni mustahkamlaydi va bu normalar mehnat qilish huquqi insonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy huquqlaridan biri ekanini e’tirof qilgani holda ularni kafolatlarini belgilab beradi.

Konstitutsiyaning 18-moddasiga ko‘ra O’zbekiston Respublikasida barcha fuqarolar bir xil huquq va erkinliklarga ega bo‘lib, jinsi, irqi, millati, tili, dini, ijtimoiy kelib chiqishi, e’tiqodi, shaxsi va ijtimoiy mavqeidan qat’i nazar, qonun

oldida tengdirlar. Bu qoida mehnat munosabatlarida kamsitishga yo‘l qo‘yilmasligining konstitutsiyaviy asosini tashkil qiladi.

O’zbekistn Respublikasi Konstittsiyasining 37-moddasi har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egadir deb belgilaydi

Sud hukmi bilan tayinlangan jazoni o‘tash tartibidan yoki qonunda ko‘rsatilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi.

Konstitutsiyamizning 38-moddasida yollanib ishlayotgan barcha fuqarolar dam olish huquqiga egadirlar. Ish vaqti va haq to‘lanadigan mehnat ta’tilining muddati qonun bilan belgilanadi deb qayd etilgan va bu norma yollanib ishlovchi xodimlarga berilgan konstitutsiyaviy kafolatni o‘zida aks ettiradi. Mehnat huquqining boshqa ko‘plab institutlari mazmunida ham konstitutsiya qoidalari o‘z aksini topgandir.

O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi mamlakatimizda yuzaga keluvchi yollanishga (mehnat shartnolmasi tuzishga) asoslaadigan mehnat munosabatilarini tartibga soladigan eng muhim qonunlar majmui bo‘lib, unda mulkchilik shakli xo‘jalik yuritish usulidan qat’iy nazar barsa korxona, muassasa, tashkilotlarda, xususiyish beruvchilarda yuz beruvchi mehnat munosabatlariga oid normalar mujassamlashgandir.

O’zbekiston Respublitkasining Menhnat kodeksi mehnatni huquqiy tartibga solish sohasidagi eng muhim manba sifatida O’zbekiston Respublikasining barcha xududida, iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida vujudga keluvchi mehnat munosabatlarini tartibga solishga hizmat qiladi.

O’zbekiston Respublitkasining Mehnat kodeksi O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan 1995 yil 21 dekabrda qabul qilingan va 1996 yil 1 apreldan boshlab amalga kiritilgan (O’tgan davr davomida unga qo‘shimcha va o‘zgartirishlar kiritilgan). Mazkur kodeks umuiy va maxsus qismlar, 16 bob va 294 moddani o‘zida birlashtiradi.

Mehnat munosabatlariga oid qonunlar ham mehnat huquqining maxsus manbalaridan bo‘lib, Mhnat kodeksi normalarida nazarda tutiilgan munosabatlarni batafsil tartibga solishga hizmat qiladi.

Ana shunday qonunlar jumlasiga 1992 yil 2 iyuldagi “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to‘g‘risida”gi[8], 1993 yil 6 mayda qabul qilingan "Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida"gi[9], 1998 yil 1 mayda yangi taxrirda qabul qilingan “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi[10], “Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug‘urtasi to‘g‘risida”gi[11], “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risida”gi[12] qonunlar va boshqa qonunlarni kiritish mumkin.

O’zbekiston Respublikasining Prezidenti fuqarolarning huquqlari va erkinliklariga, O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlariga rioya etilishining kafilidir.

[8] Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1992 й. 9-сон, 344-модда
[9] Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1993 й. 5-сон, 225-модда
[10] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 97-модда
[11] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2008 й. 9-сон, 480-модда
[12] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2009 й. 4-сон, 137-модда

O’zbekiston Respublikasining Prezidenti davlat boshlig‘idir va davlat hokimiyati organlarining kelishilgan holda faoliyat yuritishini hamda hamkorligini ta’minlaydi.

O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 94-moddasiga ko‘ra : O’zbekiston Respublikasining Prezidenti Konstitutsiyaga va qonunlarga asoslanib hamda ularni ijro etish yuzasidan Respublikaning butun hududida majburiy kuchga ega bo‘lgan farmonlar, qarorlar va farmoyishlar chiqaradi.

Mehnat huquqi manbalari orasida Prezident Farmonlari va Qarorlari muhim o‘rin tutadi.

O’zbekiston Prezideniti farmon va qarorlari mehnat huquqining muhim manbai sifatida mehngat munosabatlarini tartibga solinishiga oid yangi qoidalarni joriy etadi, bu sohadagi davlat siyosatini o‘zida aks ettiradi. Shu bilan birga Respublika Prezidentining faqat normativ tusdagi aktlari mehnat huquqi manbai bo‘laolishi ko‘rsatib o‘tilmog‘i lozim[13].

O’zbekiston Respublikasi Hukumati (Vazirlar Mahkamasi) qaror va farmoyishlari ham mehnat huquqi manbalari orasida yetakchi o‘rin tutadi. Vazirlar Mahkamasi yuqroi ijroya organ sifatida qonunlar va Prezident farmon hamda qarorlari ijrosini ta’minlashga qaratilga huquqiy hujjatlar qabul qiladi.

Vazirlar Mahkamasi o‘zi qabul qilgan qarorlarning bajarilishi ustidan bevosita yoki vazirliklar, davlat qo‘mitalari, idoralar hamda davlat va xo‘jalik boshqaruvining boshqa organlari orqali nazoratni amalga oshiradi.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining mehnat huquqi manbalari jumlasiga kiruvchi eng muhim qarorlari sifatida 1997 yil 11 martdagi 133-sonli “Mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi Qarori; O’zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va hizmatlar o‘rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag‘batlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida" 2006 yil 5 yanvardagi PF-3706-son Farmonini amalga oshirish haqida”gi Qarori va boshqalar qayd etilishi mumkin.

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralarining normativ-huquqiy hujjatlari. Vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralari o‘z vakolatlari doirasida buyruqlar va qarorlar shaklida normativ-huquqiy hujjatlar qabul qiladi. Nizomlar, qoidalar va yo‘riqnomalar tarzida qabul qilinadigan normativ-huquqiy hujjatlar qabul qiladi. Nizomlar, qoidalar va yo‘riqnomalar tarzida qabul qilinadigan normativ-huquqiy hujjatlar buyruq hamda qarorlar bilan tasdiqlanadi.

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralarining normativ-huquqiy hujjatlari O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlari, O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining, O’zbekiston Respublikasining Prezidenti va O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari asosida hamda ularni ijro etish uchun qabul qilinadi.

---

[13] . Масалан, “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2006 йил 5 январда қабул қилинган Фармони (Олий Мажлис Палаталари Ахборотномаси. 2006 й. 1-сон 23-модда) ; "Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2007 йил 6 апрелда қабул қилинган 616-сонли Қарори ва бошқалар.

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralarining normativ-huquqiy hujjatlari bir necha vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralari bilan birgalikda yoki ularning bittasi tomonidan boshqalari bilan kelishilgan holda qabul qilinishi mumkin.

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralari normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilingan kundan e’tiboran o‘n kun ichida ularni davlat ro‘yxatidan o‘tkazish uchun O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligiga taqdim etadi

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralarining normativ-huquqiy hujjatlari, agar hujjatning o‘zida kechroq muddat ko‘rsatilgan bo‘lmasa, O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida davlat ro‘yxatidan o‘tkazilganidan so‘ng o‘n kundan keyin kuchga kiradi

Mehnat munosabatlarini tartibga solish, bu sohadagi qonunlar va boshqa qonun hujjatlari ijro etilishini ta’minlashga qaratilgan idoraviy me’yoriy hujjatlar qabul qilish sohasida O’zbekiston Respublikasining Mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligi maxsus vakolatga ega bo‘lgan davlat boshqaruvi organi sanaladi.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007 yil 8 maydagi 95-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi to‘g‘risidagi NIZOM” ning[14] 12- bandiga ko‘ra: “Vazirlik o‘z vakolatlari doirasida davlat boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari, tashkilotlar, mansabdor shaxslar va fuqarolar tomonidan bajarilishi majburiy bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlashga haqlidir.

Vazirlik, zarur hollarda, davlat boshqaruvi organlari bilan birgalikda, belgilangan tartibda qo‘shma qarorlar va boshqa hujjatlar qabul qilish huquqiga ega”.

Mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligi funktsional davlat boshqaruvi organi bo‘lgani tufayli uning tomonidan qabul qilinadigan normativ huquqiy idoraviy hujjatlar tarmoqlararo xususiyatga ega va iqtisodiyotning barcha soxalarida qo‘llaniladi.

Mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligining mehnat huquqi manbai sanaluvchi muhim aktlari qatoriga 1998 yil 29 yanvarda 402–son bilan ro‘xatga olingan “Mehnat daftarchalarini yuritish to‘g‘risidagi yo‘riqnoma”, 2009 yil 12 maydagi “O’n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar ko‘tarishlari va tashishlari mumkin bo‘lgan og‘ir yuk normalarining chegarasini belgilash to‘g‘risidagi Nizom”ni tasdiqlash haqida Qarori va boshqalar ko‘rsatilishi mumkin.

Mehnat huquqi manbai sanaluvchi idoraviy normativ huquqiy hujjatlar boshqa vazirlik va idoralar tomonidan ham chiqarilishi mumkin (Moliya vazirligi, Markaziy bank, Davlat soliq qo‘mitasi, Sog‘liqni saqlash vaziriligi va boshqalar).

Mahalliy davlat xokimiyati organlari normativ hujjatlari ham mehnat munosabatlarini mintaqalarda tartibga solinishida ahamiyatga ega. O’zbekistonr Respublikasi Konstitutsyiyasining 104-moddasiga ko‘ra hokim o‘ziga berilgan vakolatlar doirasida tegishli hududdagi barcha korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, birlashmalar, shuningdek mansabdor shaxslar va fuqarolar tomonidan bajarilishi majburiy bo‘lgan qarorlar qabul qiladi.

[14] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2007 йил, 19-20-сон, 195-модда.

Lokal tusdagi me’yoriy hujjatlar. Mehnat huquqining ushbu manbalari korxona va tashkilotlarda ish beruvchi va xodimlar vakillik organlari o‘rtasidagi ijtimoiy sherikchilish munosabatlari natijasida yuzaga keladi.

Bozor munosabatlarining chuqur ildiz otaborishi bilan lokal me’yorlarning ahamiyati hamda ular bilan tartibga solinadigan mehnat miunosabatlari miqyosi uzluksiz kengayib bormoqda.

Amaldagi mehnat qonunchiligi lokal me’yoriy hujjatlarni tayyorlash tartibini nazarda tutadi. Bunda ayniqsa korxona jamoa shartnomalarini qabul qilish, amalga kiritish yuzasidan ancha batafsil qoidalar belgilangan.

Mehnat qonunchiligi korxonalarning lokal hujjatdlariga nisbatan quyidagi umumiy talablarni belgilaydi :

1. Ular mehnat qonunchigiga zid kelmasligi kerak;
2. Xodimlarning mehnat huquqiy axvoli Mehnat kodeksi va boshqa mehnat qonun hujjatlarida belgilanganidan yomonlashtirmasligi lozim;
3. Ularda xodimlarni kamsitiuvchi normalar bo‘lmasligi, sha’ni va qadr-qimmatini yerga uradigan qodilar nazarda tutilmasligi lozim.

Qonunlardagiga nisbatan qo‘shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo‘sinidagi hujjatlar (jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning shartlari, agar qonunda boshqa holat ko‘rsatilmagan bo‘lsa, bir taraflama o‘zgartirilishi mumkin emas. Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinmagan masalalar mehnat to‘g‘risidagi shartnoma taraflarining kelishuvi asosida, o‘zaro kelishilmagan taqdirda esa, - mehnat nizolarini ko‘rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal qilinadi.

Mehnat munosabatlarini qonun va huquq anologiyasi bo‘yicha tartibga solshi. Mehnat munosabatlari qonun hujjatlari, lokal me’yorlar yoki taraflarning kelishuvi bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri tartibga solinmagan hollarda qonun hujjatlarining o‘xshash munosabatlarni tartibga soluvchi

normasi qo‘llaniladi (qonun o‘xshashligi, Qonun anologiyasi).

Ko‘rsatib o‘tilgan hollarda qonun o‘xshashligidan foydalanish mumkin bo‘lmasa, taraflarning huquq va burchlari fuqarolik qonun hujjatlarining umumiy negizlari va mazmuni (huquq o‘xshashligi (analogiyasi)ga hamda halollik, oqillik va adolat talablariga amal qilgan holda belgilanadi.

Mehnat huquqlarini cheklaydigan va javobgarlik belgilaydigan normalarni o‘xshashlik bo‘yicha qo‘llanishga yo‘l quyilmaydi.

Mehnat faoliyatining biron-bir sohasida vujudga kelgan va keng qo‘llaniladigan, qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan xulq-atvor qoidasi, biron-bir hujjatda yozilganligi yoki yozilmaganligidan qat’i nazar, ish muomalasi odati deb hisoblanadi.

Mehnat qonun hujjatlarida tegishli normalar bo‘lmagan taqdirda, bu munosabatlarni tartibga solishda mahalliy odat va an’analar qo‘llaniladi.

Tegishli munosabat ishtirokchilari uchun majburiy bo‘lgan qonun hujjatlari normalariga yoki mehnat shartnomaga zid bo‘lgan ish muomalasi odatlari, mahalliy odat va an’analar qo‘llanilmaydi.

2.2. Mehnat huquqi manbai bo‘lgan me’yoriy hujjatlarni vaqt, xudud va shaxslar o‘rtasida amal qilishi qoidalari.

Mehnat huquqining manbai sanaluvchi normativ-huquqiy hujjatlarning amal qilish doirasini to‘g‘ri va to‘liq tushunib yetish amaliy ahamiyatga ega bo‘lib, bu sohadagi qoidalarni bilmaslik yoki noto‘g‘ri tushunish amalda xatoliklarga olib keladi va buning natijasida qonuniylik tamoyiliga putur yetadi.

Mehnat kodeksi va boshqa mehnat qonun hujjatlari odatda O’zbekiston Respublikasining butun hududida, yuridik kuchga kiritilgan paytidan to bekor qilinguniga qadar barcha yuridik va jismoniy shaxslarga nisbatan amal qiladi .

Ayni paytda ularni amal qilishiga oid maxsus qoidalar ham belgilab qo‘yilishi mumkin. O’zbekiston Respublikasining “Normativ-huquqiy hujjatlar to‘g‘risida”gi Qonunida ularning vaqt, xudud va shaxslar o‘rtasida amal qilishiga doir tartiblar ko‘zda tutilgan.

Qonun hujjatlari muayyan **vaqt oralig‘ida** - yuridik kuchga kirgan paytidan to bekor qilinguniga qadarlik vaqtda amal qiladi.

Mahalliy davlat hokimiyati organlarining normativ-huquqiy hujjatlari mazkur organlarning rasmiy nashrlarida e’lon qilinadi.

O’zbekiston Respublikasining qonunlari va O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining qarorlari, shuningdek mahalliy davlat hokimiyati organlarining qarorlari, agar hujjatlarning o‘zida boshqa muddat ko‘rsatilgan bo‘lmasa, rasman e’lon qilinganidan so‘ng o‘n kundan keyin kuchga kiradi.

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari va O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari tegishincha O’zbekiston Respublikasi Prezidenti yoki O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilangan tartibda kuchga kiradi va ular e’lon qilinishi shart.

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralarining huquqiy hujjatlari, agar hujjatning o‘zida kechroq muddat ko‘rsatilgan bo‘lmasa, O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida davlat ro‘yxatidan o‘tkazilganidan so‘ng o‘n kundan keyin kuchga kiradi.

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralarining normativ-huquqiy hujjatlari davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan kundan e’tiboran o‘n kunlik muddat ichida barcha manfaatdor shaxslar e’tiboriga yetkazilishi lozim. Normativ-huquqiy hujjatni manfaatdor shaxslar e’tiboriga yetkazish normativ-huquqiy hujjat matni bilan moneliksiz (erkin) tanishish huquqini ta’minlovchi har qanday shaklda amalga oshirilishi mumkin.

Huquqiy hujjatlar orqaga qaytish kuchiga ega emas va ular amalga kiritilganidan keyin yuzaga kelgan munosabatlarga nisbatan tatbiq etiladi.

Qonun, u amalga kiritilishiga qadar yuzaga kelgan munosabatlarga nisbatan, agar bu hollar qonunda bevosita nazarda tutilgan bo‘lsa, tatbiq etilishi mumkin.

Agar qonun xatti-harakatlar sodir etilgan paytda javobgarlikka sabab bo‘lmagan yoki yengilroq javobgarlikka sabab bo‘lgan xatti-harakatlar uchun yuridik va jismoniy shaxslarning javobgarligini belgilash yoki kuchaytirishni nazarda tutsa yoxud yuridik va jismoniy shaxslarga moddiy zarar keltirsa, qonunga orqaga qaytish kuchini berish mumkin emas.

Huquqiy hujjat, agar uning matnida boshqa izoh berilmagan bo‘lsa, muddatsiz amal qiladi.

Huquqiy hujjatlarning shaxsar o‘rtasida amal qilishi deganda huquq sub’ekti sanaluvchi jismoni y va yuridik shaxslarga nisbatan tadbiq qilinishi tushuniladi. Mehnat qonun hujjatlari O’zbekiston Respublikasining fuqarolari va yuridik shaxslariga, agar O’zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida boshqacha qoida belgilanmagan bo‘lsa, shuningdek O’zbekiston Respublikasi hududidagi chet ellik yuridik shaxslarga, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarga tatbiq etiladi.

“O’zbekiston Respublikasining mehnat kodeksini amalga kiritish tartibi to‘g‘risida”gi 1995 yil 21 dekabrdagi qonunda[15] ko‘rsatilishicha, O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi kodeks amalga kiritilganidan keyin, ya’ni 1996 yil 1 apreldan e’tiboran yuzaga kelgan mehnatga oid huquqiy munosabatlarga nisbatan qo‘llaniladi.

Mehnat kodeksi amalga kiritilgunga qadar yuzaga kelgan mehnatga oid huquqiy munosabatlarda taraflarning huquqlari va burchlari 1996 yil 1 apreldan e’tiboran Mehnat kodeksiga muvofiq tartibga solinadi.

Mehnat kodeksi O’zbekiston Respublikasining butun hududida amal qiladi.

Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bo‘yicha O’zbekiston Respublikasi hududida ishlayotgan chet el fuqarolari hamda fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarga ham tatbiq etiladi.

Chet ellik yuridik va jismoniy shaxslarga to‘liq yoki qisman tegishli bo‘lgan va O’zbekiston Respublikasi hududida joylashgan korxonalarda O’zbekiston Respublikasining mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari qo‘llaniladi.

Agar mehnat shartnomasi tuzilganidan keyin taraflar uchun majburiy bo‘lgan, shartnoma tuzilayotgan paytdagidan boshqacha qoidalarni belgilaydigan qonun qabul qilingan bo‘lsa, tuzilgan shartnomaning shartlari o‘z kuchini saqlab qoladi, qonunning avval tuzilgan shartnomalardan kelib chiqqan munosabatlarga tatbiq etilishi

Mehnat huquqi manbai sanaluvchi qonun hujjatining o‘zida bevosita nazarda tutilga hollarda yoki qonun hujjati mazmunidan shu narsa aniqlangan hollarda uning shaxslar o‘rtasida amal qilishining boshqacha qoidalari ham belgilanishi mumkin. Masalan, ayollarga ta’lluqli normalar yoki voyaga yetmagan xodimlarga mo‘ljallangan normalar va boshqalar. Qonun hujjati yuridik shaxsga (ish beruvchiga) yoki jismoniy shaxsga (xodimga ta’lluqli bo‘lishi mumkin.Chet el fuqarolari yoki fuqaroligi yo‘q shaxslarga nibatan tatbiq qilinadigan noma va qoidalar belgilab qo‘yilishi mumkin va xokazo.

[15] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 1-сон, Илова.

Normativ huquqiy hujjatlar, shu jumladan mehnat qonun hujjatlari odatda O’zbekiston Respublikasining butun xududida amal qiladi. Biroq, mehnat huquqiy me’yoriy hujjatda uning xudud bo‘ylab amal qilish doirasi cheklangan bo‘lishi mumkin. Masalan, ayrim iqtisodiyot tarmoqlariga oid normalar (agrar sohaga, kon sanoatiga yoxud boshqalar), mamlakatimizning ayrim mintaqalariga doir normalar (masalan suvsiz va cho‘l zonalar uchun, qishloqda tashkil etilgan korxonalar uchun va xokazo) mavjud bo‘lishi mumkin.

Normativ-huquqiy hujjatlarni sharhlash. Normativ-huquqiy hujjatlarni sharhlash normativ-huquqiy hujjatda noaniqliklar topilgan, u amaliyotda noto‘g‘ri yoki mantiqqa zid tarzda qo‘llanilgan hollarda amalga oshiriladi. **Rasmiy** (vakolatli davlat organi tomonidan) va **ilmiy** (autentik) sharhlash mavjud.

O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga muvofiq qonunlarning normalariga O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyaviy sudi rasmiy sharh beradi.

Qonun osti hujjatlariga ularni qabul qilgan organlar rasmiy sharh berishi mumkin.

Sharhlash jarayonida normativ-huquqiy hujjatlarga tuzatishlar, qo‘shimchalar va aniqlashtiruvchi normalar kiritilishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat huquqi manbai sanaluvchi normativ-huquqiy hujjatlar olimlar va mutaxassislar tomonidan doktrinal (ilmiy) sharhlanishi mumkin. Bunday sharx rasmiy kuchga ega bo‘lmasada, ammo qonun hujjati mazmun-mohiyatini to‘g‘ri tushunishga hizmat qiladi.

Mehnat qonun hujjatlari sud organlari tomonidan ularni qo‘llash jarayonida sharxlanishi mumkin (sud sharhi).

1995 yil 30 avgustdagi “O’zbekiston Respublikasining konstitutsiyaviy sudi to‘g‘risida”gi Qonuni 1-moddasiga ko‘ra: “O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyaviy sudi qonun chiqaruvchi va ijro etuvchi hokimiyatlarning hujjatlari Konstitutsiyaga qanchalik mosligiga doir ishlarni ko‘radigan sud hokimiyati organi hisoblanadi.

Konstitutsiyaviy sud:

O’zbekiston Respublikasi qonunlarining va O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalari qarorlarining, O’zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlarining, hukumat va mahalliy davlat hokimiyati organlari qarorlarining, O’zbekiston Respublikasi davlatlararo shartnomaviy va boshqa majburiyatlarining O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga mosligini aniqlaydi;

Qoraqalpog‘iston Respublikasining Konstitutsiyasi O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga, Qoraqalpog‘iston Respublikasining qonunlari O’zbekiston Respublikasining qonunlariga muvofiqligi to‘g‘risida xulosa beradi;

O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonunlarining normalariga sharh beradi.

Umumiy yurisdiktsiya sudlari va xo‘jalik sudlari tomonidan ham qonun mazmuni yuzasidan tushuntirishlar berilishi mumkinligi belgilangan.

Sud qarorlarining mehnatga oid qonun hujjatlarini to‘g‘ri anglab yetish hamda to‘g‘ri qo‘llashdagi yuksak ahamiyati qayd etilgani holda ular huquq manbai bo‘la olmasliklari ko‘rsatib o‘tilishi lozi. Chunki, O’zbekiston Respubikasi sud pretsedentini tan olmaydigan kontinentel huquq tizimiga mansub bo‘lib, qonunchilik hokimiyati sud hokimiyatidan aniq-ravshan ajratilgan va sud

organlariga qonu ijodkorligi vakolati berilmagan. (Qaralsin: O'zbekiston Respublikasim Konstitutsiyasining 11-moddasi).

Oliy sud qarorlari quyi sudlar uchun bajarilishi majburiy bo'lgan ko'rsatmalar sanalgani holda ular normativ-huquqiy kuchga ega emas.

Ayni paytda mehnat munosabatlarining muayyan turi va tizimiga oid masalalarda qabul qilingan Oliy sud plenumi qarorlari nafaq sud organlari uchun, balki huquqni qo'llovchi boshqa organlar, mansabdor shaxslar uchun ham foydali bo'lib, ularda ishlarni ko'rish chog'ida qonunlarni qo'llash amaliyoti umumlashtirilgan holda, yo'l qo'iylayotgan kamchilik va nuqsonlar ko'rsatilib, ularni bartaraf etilishi yuzasidan yo'l-yo'riqlar ko'rsatiladi, qonun normasiga sharx beriladi.

Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 tapreldpgi "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarori[16] mehnat qonutsnlarini to'g'ri qo'llash yuzasidan qimmatli ko'rsatmalarni nazarda tutadi.

O'zbekiston Respublikasining (O'zbekiston Respublikasi qo'shilgan) xalqaro huquqiy hujjatlar ham mehnat huquqi manbalari jumlasiga kiritiladi. Ular milliy mehnat qonuknchitligimiz tizimiga implementatsiya qilinishi orqali yoki bo'lmasa bevosita tadbiq etilishi mumkin. Xalqaro huquqiy normalarning mehnat huquqida tutgan o'rni va ahamiyati mazkur darslikning maxsus bobida batafsil tavsiflanadi.

2.3. Lokal me'yoriy hujjatlar mehnat huquqining manbai sifatida

Korxona, muassasa va tashkilotlar tomonidan ijtimoiy sherikchilikni amalga oshirilishi jarayonida qabul qilinadigan va korxona xududi doirasida amal qilishga mo'ljallangan me'yoriy hujjatlar lokal me'yorlar deb ataladi. Ular davlat aktlari sanalmasada va davlat majburlov kuchi bilan ta'minlanmagan bo'lsada, mehnat huquqi fani manbalari jumlasiga kiritladi. Chunki, ular vositasida korxona va tashkilotlarda vujudga keluvchi ijtimoiy mehnat munosabatlari shartnomaviy asosda tartibga solinadi. Tarmoq va xudud doirasida (bir necha yuzlab korxonalardagi mehnat munosabatlarini tartibga solishga mo'ljallangan) amal qiladigan hamda ish beruvchilar va xodimlar vakillik organlari birlashmasi tomonidan qabul qilinadigan ijtimoiy sherikchilik aktlari ham lokal me'yoriy hujjatlar deb ataladi va bunda ular davlat organlarining maxsus vakolat asosidagi uquqiy aktlari emasligi nazarda tutiladi.

Lokal me'yoriy hujjatlar universal tusda (korxona jamoa shartnomasi¸tarmoq jamoa kelishuvi, korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalari) yoki tor maqsadga qaratilgan bo'lishi (Mas. Mukofotlash haqidagi nizom, mansab (hizmat) yo'riqnomalari va boshqalar) mumkin.

Lokal ie'yoriy hujjatlar ish beruvchi tomonidan, xodimlarning vakillik organi tomonidan yoki xodimlar vakillik organi va ish beruvchi tomonidan birgalikda qabul qilingan bo'lishi mumkin.

[16] Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 2.
[17] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 32-33-сон, 258-модда.

Lokal me’yoriy hujjatlar normativ hujjatlarga qo‘yiladigan umumiy talablarga javob berishi kerak.

Korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va jamoat birlashmalari, shuningdek mansabdor shaxslar va xodimlarning majburiyatlarini belgilovchi normativ hujjatda ushbu majburiyatlarni buzganlik uchun javobgarlik choralari nazarda tutiladi.

Normativ hujjatga uni qabul qilish sabablari va maqsadlarini tushuntirishdan iborat bo‘lgan muqaddima kiritilishi mumkin.

Normativ ko‘rsatmalar tartib raqamiga ega bo‘lgan moddalar tarzida bayon etiladi. moddalari qismlarga bo‘linishi mumkin. Moddalarning qismlarida bandlar, kichik bandlar va xatboshilar bo‘lishi mumkin. Boshqa normativ hujjatlarda normativ ko‘rsatmalar tartib raqamiga ega bo‘lgan bandlar tarzida bayon etiladi. Bandlar kichik bandlarga va xatboshilarga bo‘linishi mumkin.

Zarur hollarda normativ hujjatda yuqoriroq yuridik kuchga ega bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlarning ayrim qoidalari mazkur hujjatlarga havola qilingan holda aynan takrorlanadi.

Lokal me’yoriy hujjatlar xodimlar axvolini qonunda nazarda tutilganijan yomonlashtiruvchi normalar, shuningdek, inson qadr-qimmatini yerga uruvchi, kamsitishga yo‘l qo‘yuvchi qoidalardan holi bo‘lmog‘i lozim.

Lokal me’yoriy hujjatlarning vaqt davmida amal qilishi masalasi uni qabul qiligan organning qaroriga ko‘ra (jamoa shartnomasi yoki kelishuvi tomonlari kelishuvi bilan) belgilanadi. Bunda jamoa shartnomalarning kuchga kirishi, amal qilishi yuzasidan muddatlar ushbu hujjatlarning o‘zida belgilanadi. Jamoa kelishiuvi uch yildan ko‘p muddat davomida amal qilishi mumkin emas.

Korxonalarning lokal me’yoroiy hujjatlari ushbu korxona xodimlariga nisbatan qo‘llaniladi va bu hujjatlarning xudud bo‘yicha amal qilish doirasi ham ushbu korxona yoki tashkilot xududi bilan cheklanadi.

Korxonaning lokal me’yoriy hujjatlari qonun talablariga zid keladi, deb hisoblovchi har bir hodim ularning qonuniyligini tekshirib ko‘rilishini so‘rab sudga murojaat qilishi mumkin.

K A L I T S O’ Z L A R.

Mehnat huquqining manbalari tushunchasi.Mehnat huquqi manbalarining tasniflanishi. O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. Mehnatga oid maxsus qonunlar. O’zbekiston Respublikasi Prezidenti farmon va qarorlari. Hukumat qarorlari. Idoraviy me’yoriy hujjatlar. Mehnat qonun hujjatlarini vaqt, xudud, va shaxslar o‘rtasida amal qilishi. Mehnat qonun qonun hujjatlarini sharxlash. OLiy sud plenum i qarorlarining mehnat huquqidagi o‘rni.

Bilimlariningizni tekshirib ko‘ring

1. Mehnat huquqining manbalari tushunchasi nimani anglatadi ?
2. Mehnat qilish huquqi va uning kafolatlari to‘g‘risida O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining qaysi moddalarida ko‘rsatilgan ?
3. Mehnat huquqi fani manbalarini tasniflab bering.
4. O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining mehnat huquqi manbai sifatidagi ahamiyati nimada ?

5.Mehnat kodeksi qachon qabul qilingan va qachondan boshlab amalga kiritilgan ?, uning tuzilishi va asosiy mazmuni haqida so‘zlab bering.
6.O’zbekiston Respublikasi Prezideni Farmon va Qarorlari, Hukumat qarorlarimehnat huquqida qanday ahamiyatga ega ekanligini so‘zlab bering.
7.Idoraviy me’yoriy hujjatlar mehnat munosabatlarini tartibga solinishida qanday ahamiyat kasb etadi ?
8.Lokal me’yoriy hujjatlar deganda nimalar nazarda tutiladi va ularning mehnat huquqidagi ahamiyati qanday ?
9.Mehnat munosabatlarini qonunlar va shartnomaviy yshsindagi me’yoroiy hujjatlar orqali tartibga solishning o‘zaro nisbati qanday ?
10. Xalqaro huquqiy hujjatlar mehnat huquqining manbalari sifatida qanday hususiyatlarga ega ?
11. O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi qarorlarining mehnat huquqidagi o‘rni va ahamiyati qanday ?

3-BOB. **MYeHNAT HUQUQINING TAMOYILLARI**

3.1. ***Mehnat huquqi tamoyillari tushunchasi va ularning tavsifi***

Fuqarolarning mehnat qilishga, o‘zlarining jismoniy, aqliy, kasbiy salohiyatlarini ro‘yobga chiqarganlari holda moddiy-turmush sharoitlari yaxshilab borishga bo‘lgan huquqlarini ta’minlash, ayni paytda jamiyatning mehnat orqali taraqqiy qilishga bo‘lga extiyojlarini amalga oshirish, ishlab chiqarishni rivojlantirish chog‘idagi ijtimoiy jarayonlar davlat tomonidan huquqiy tartibga solinar ekan, bunda ushbu jarayonda qatnashuvchi har bir taraf (xodim, ish beruvchi, davlat va jamiyat manfatlarining o‘zaro uyg‘unligiga erishish lozimligi ob’ektiv zarartdir. Ushbu maqsadga erishmasdan turib ishlab chiqarish sohasida ham, unda qatnashuvchilar huquq va manfaatlarini ta’min etilishida ham, jamiyatda ijtimoiy adolat qaror topdirilishida ham barqarorlikka erishib

bo‘lmaydi, barqarorlik bo‘lmagan yerda esa olg‘a rivojlanish ham bo‘lishi mumkin emas.

Huquq printsiplari qonun ijodkorligi va uni qo‘llash amaliyoti davomida tayanish lozim bo‘lgan yetakchi g‘oyalar, raxbariy qoidalarni o‘zida ifodalagan holda iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy munosabatlar sohasida barqarorlikni ta’min etishga, qonuniylik va ijtimoiy adolat qaror topishiga, muammolarni hal qilishga hizmat qiluvchi umumiy yechimlar topilishiga hizmat qiladi.

Mehnat munosabatlarining huquqiy tartibga solinishida ham uning printsiplari muhim ijtimoiy-siyosiy ahamiyatga ega bo‘ladi.

Printsip (tamoyil) atamasi lotin tilidan tarjima qilinganida “asos, tayanadigan nuqta” degan ma’nolarni anglatadi.

Mehnat huquqining printsiplarida insonning eng muhim huquqlari va uning ta’minlanishi, inson huquqlariga oid halqaro standartlar mazmuni, inson eng oliy mavjudot ekanligi va uning hayoti, salomatligi, shaxsiy huquq hamda erkinlari, moddiy manfaatlari daxlsiz ekanligi va qonun kuchi bilan har tomonlama muxofaza etilishi, ayni paytda tadbirkorlik va tadbirkor huquqlari ham qonun himoyasida ekanligi, ishlab chiqarish jarayonida davlat-jamiyat-shaxs uchburchagida har bir taraf manfaatlari hisobga olinishi va bu jamiyatini uyg‘un rivojlanishining sharti ekanligi o‘z aksini topadi.

Mehnat huquqining printsiplari deganda ushbu huquq fani va tarmog‘iga oid huquq normalari rivojlanishining mohiyatini, asosiy hususiyatlarini hamda umumiy taraqqiyot yo‘nalishini o‘zida ifodalaydigan yetakchi g‘oyalar, umumlashgan tushunchalar nazarda tutiladi.

Mehnat huquqi fanida uning printsiplari “faqat yetakchi g‘oyalar” va ularning qayd etib o‘tilishi kifoyami yoki ular huquq normalarida mustahkamlanishi kerakmi, degan mavzuda munozaralar davom etib kelmoqda.

Bizning nazarimizda mehnat huquqining printsiplari inson huquqlariga oid yetakchi g‘oyalar sanaladi. Zeroki, O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi insonning eng muhim huquqlari sifatida mehnat qilish, ish joyi va kasb (mashg‘ulot) turini erkin tanlash, adolatli mehnat sharoittlarida ishlash, ishsizlikdan muxofazalanish huquqlarini bosh g‘oyalar sifatida mustahkamlar ekan, ular asosida tegishli qonunlar qabul qilinishi orqali bu huquqlarni amalga oshirilishi ta’min etiladi, qabul qilinadigan qonun hujjatlarining ushbu konstitutsiyaviy printsiplarga to‘la mos bo‘lishi talab qilinadi.

Mehnat huquqi printsiplarini majburiy harakterda bo‘lmagan rahbariy ko‘rsatmadan iborat deya talqin etilishi ularning mavxumlashuviga va huquqiy ongning bir elementi sifatida tushunilishiga olib kelgan bo‘lar edi, bu esa ular ahamiyatni pasayshiga sabab bo‘lar edi.

Ayni paytda huquq printsiplari huquq normasidan ham farq qiladi, ularda an’anaviy huquq normasidagi elementlar mavjud emas (gipoteza, dispozitsiya, sanktsiya) , ularni bevosita qo‘llashb mumkin emas.

Huquq printsiplari sub’ektiv huquq va majburiyatlardan ham o‘zining umumiy hususiyatga egaligi bilan farq qiladi.

Huquq printsiplari qonun hujjatlari loyihalari ishlab chiqilishi, qonun hujjatlari qabul qilinishi chog‘idagina emas, bali ularni kundalik amaliyotga qo‘llash jarayonida ham ahamiyatga ega, chunki uning vositasida xatti-

harakatlarga umuminsniy g‘oyalar nuqtai-nazaridan tanqidiy baho berish mumkin bo‘ladi.

Qonun normalari sharhlanar, tushtuntirilar ekan, eng avvalo, huquq printsiplariga tayaniladi, bu ayniqsa qonun normalarida ziddiyatlar aniqlangan, turlicha talqin etilishi mumkin bo‘lgan hollar uchun muhim ahamiyatga egadir.

Xullas, mehnat huquqining printsiplari qonun ijodkorligi jarayonida va qonun hujjatlarini amalga tatbiq qilish chog‘ida inson huquqlariga oid xalqaro standartlarga , inson huquqlariga oid umumiy mezon va qoidalarga amal qilishni ta’minlaydigan insonparvar g‘oyalarni o‘zida mujassam etadi.

3.2. Mehnat huquqi printsiplarining tasnifi

Mehnat huquqining printsiplari eng avvalo ularning amal qilish doirasiga ko‘ra tasniflanishi mumkin. Bunda ayrim yetakchi g‘oyalar milliy huquq tizimimizning barcha tarmoqlariga yoxud bir necha turdosh tarmoqlarga yoki bo‘lmasa faqat mehnat huquqi sohasining o‘ziganina ta’lluqli ekanligiga tayanib ish ko‘riladi. Shunga ko‘ra ular:

1. Umumhuquqiy printsiplar;
2. Tarmoqlararo printsiplar;
3. Mehnat huquqining tarmoq printsiplariga ajratilishi mumkin.

Konstitutsiyada belgilab qo‘yilgan qonunlarga amal qilishning umumiy majburiyat ekanligi, fuqarolarning (xodimlaning ham) qonun oldida teng ekanlari, erkak va ayollarning teng huquqliligi kabi printsiplar umumhuqiy printsiplar jumlasiga kiradi.

Mehnat qilishning erkinligi, majburiy mehnatni ta’qiqlanganli, kasb-kor va mashg‘ulot turini erkin tanlash huquqi kafolatlanishi, ish joyini erkin tanlash, mehnat jarayonida inson hayoti va salomatligini muxofaza etilishi kabilar tarmoqlararo printsiplardan bo‘lib, mehnat faoliyati amalga oshirilishi mumkin bo‘lgan barcha sohalarda (fuqarolik huquqi, ma’muriy huquq, qishloq xo‘jali huquqi va boshqalar) amal qiladi.

Tarmoqlarro printsiplar sifatida quyidagilar ko‘rsatilishi mumkin:

a). Erkin mehnat qilish va o‘zining mehnat qilish imkoniyatlaridan mustaqil ravishda foydalana olishi mumkinligi;

b). Sog‘liqni saqlashga bo‘lga huquqni ta’minlanishi;

v). Ilm olish, kasb o‘rganish, malaksini oshirishga bo‘lgan huquqni kafolatlanishi;

g). Jamoat birlashmalariga uyushish, kasaba uyushmalari faoliyatida qatanashish huquqini amalga oshirilishi;

d). Mehnat qilishga bo‘lgan huquqlarni qonunda nazarda tutilgan barcha vositalardan foydalangan holda himoya qilishni kafolatlanishi.

Mehnat huquqining o‘ziganina xos bo‘lga ko‘pgina printsiplar ham mavjud bo‘lib, ular boshqa huquq sohalarida tatbiq qilinmaydi. Bunday printsiplar jumlasiga mehnat funktsiyalarining aniqligi, mehnat munosabatlari chog‘ida xodim hayoti va salomatligining ishlab chiqarish manfaatlaridan ustunligi kabilar kiritilishi mumkin.

Erkin mehnat qilish va o‘zining mehnat qilish imkoniyatlaridan mustaqil ravishda foydalana olish huquqi fuqaroga mehnatning o‘zi istagan jabxasini

(yollanish asosida yoki erkin mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishi, tadbirkorlik bilan yoxud boshqa o‘zi uchun foydali bo‘lga faoliyat turi bilan mashg‘ul bo‘lishi mumkinligi) hech bir to‘sqinliklarsiz tanlay olish imkoni mavjudligini anglatadi. Ammo, bunda jamiyatning ehtiyojlari, muayyan kasbga talab darajasi, shaxsning malaka va tajribasi kabi bir qator omillar e’tiborga olinishi lozim.

Mehnat shartnomasi tuzishning erkinligi printsipi yuqoridagi printsipning ko‘rinishlaridan bo‘lib, mehnat qilishning ixtiyoriyligi va majburiy mehnatga yo‘l qo‘yilmasliligi bilan bog‘liqdir.

Sog‘liqni saqlashga bo‘lga huquqni ta’minlanishi printsipi ishlab chiqarish jarayonida sanitariya va gigiena talablariga rioya qilinishini, mehnat havfsizligini ta’minlay oladigan texnik, iqtisodi-tashkiliy shart-sharoitlar yaratilgan bo‘lishini talab qiladi. Ishlab chiqarish jarayonida xodimlar sog‘liqini saqlash eng avvalo ishlab chiqarishda jarohat yetishi, shikastlanish, baxtsiz xodislarni oldini olish, kasb kasalliklari yuz berishiga yo‘l qo‘ymaslikka qaratilan barcha chora-tadbirlar ko‘rilishi lozimligini anglatadi. Bunda eng avvalo ishlab chiqarishda xodimlar sog‘lig‘ini ta’minlashga hizmat qiladigan huquqy-normativ baza yaratilishi, uning muntazam takomillashib borishiga erishmoq kerak.

Ilm olish, kasb o‘rganish, o‘z malaksini oshirishga bo‘lgan huquq xodimlarga ishlab chiqarishdan ajralmagan holda maxsus ma’lumot olish, ishlab chiqarish jarayonida o‘z malakasini oshirishi uchun zarur sharoit yaratilishini, shogirdlik asosida kasb-hunarni egallashga bo‘lgan huquqlarining amalda ta’min etilishini bildiradi. Mehnat kodeksi va boshqa mehnatga oid qonun hujjatlari mahsus va kasbiy bilim olishni kafolatlaydi va uni ro‘yobga chiarilishi uchun zarur huquqiy kafolatlarni nazarda tutadi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va boshqa mehnat qonunchiligida shogirdlik yo‘li bilan kasbga ega bo‘lish haqida mahsus normalar ko‘zda tutilmagan bo‘lsada, ammo, amalda undan foydalanib kelinmoqda va bizning nazarimizda qonunchilikdagi ushbu bo‘shliq yaqin kelajakda bartaraf etiladi.

Mehnat kodeksining 7-moddasiga ko‘ra: majburiy mehnat, ya’ni biron-bir jazoni qo‘llash bilan tahdid qilish orqali (shu jumladan mehnat intizomini saqlash vositasi tariqasida) ish bajarishga majburlash taqiqlanadi.

Quyidagi ishlar, ya’ni:

harbiy yoki muqobil hizmat to‘g‘risidagi qonunlar asosida;

favqulodda holat yuz bergan sharoitlarda;

sudning qonuniy kuchga kirgan hukmiga binoan;

qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda bajarilishi lozim bo‘lgan ishlar majburiy mehnat deb hisoblanmaydi.

Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy hisoblanmaydi.

Mehnat huquqining tamoyillaridan yana biri–*kamsitishga yo‘l qo‘yilmasligi*dan iborat. Mehnat kodeksining 6 - moddasiga ko‘ra: barcha fuqarolar mehnat huquqlariga ega bo‘lish va bu huquqlardan foydalanishda teng imkoniyatlarga egadir. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, dinga bo‘lgan munosabati, e’tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va

ular mehnatining natijalariga aloqador bo‘lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo‘l qo‘yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi.

Mehnat sohasida uning muayyan turiga xos bo‘lgan talablar yoki davlatning yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo‘lgan shaxslar (ayollar, voyaga yetmaganlar, nogironlar va boshqalar) to‘g‘risidagi alohida g‘amxo‘rligi bilan bog‘liq farqlashlar kamsitish deb hisoblanmaydi.

Mehnat sohasida o‘zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitishni bartaraf etish hamda o‘ziga yetkazilgan moddiy va ma’naviy zararni to‘lash to‘g‘risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin.

Bozor munosabatlari tobora rivojlanib borayotgan, mulkchilikning turli shakllariga tayanuvchi xo‘jalik sub’ektlari, ayniqsa xususiy biznes korxonalar keng tarqalgan sharoittda mehnat munosabatlarida kamsitishga yo‘l qo‘yilmasligi printsipiga amal qilinishi inson huquqlarini ta’minlanishida katta ahamiyatga egadir.

Mehnatning miqdori va sifatiga ko‘ra hech bir cheklovlar va kamsitishlarsiz ish haqi to‘lash ham mehnat huquqi printsiplari orasida yetakchi o‘rin tutadi. Zeroki, mehnat munosabatlariga kirishilar ekan, undan xodim uchun ko‘zlangan bosh masad – o‘z mehnat salohiyatini ishga solish orqali o‘zi va yaqinlari uchun munosib moddiy turmush sharoiti yaratishdan, mehnatiga yarasha ish haqi olinishidan iborat.

Mehnat qonunchiligi barcha fuqarolarga ularning millati, irqi, dini va boshqa sotsial farqlaridan qat’iy nazar hech bir kamsitishlarsiz bir hil mehnat uchun teng ish haqi to‘lanishini kafolatlaydi. Ish haqi to‘lashda erkak va akyol huquqlaroi o‘zaro tengdir.

Ish haqining eng ko‘p miqdori hech bir ko‘rsatkich bilan cheklanmagani holda uning eng kam miqdori begilab qo‘yiladi va to‘liq ish kuni dvaomida ishlanganida uning miqdori davlat qonun hujjatlarida rasman belgilangan minimal miqdordan kam bo‘lishi mumkin emaas.

Mehnat munosabatlarining barqarorligi printsipi korxonalarning barqaror ishlashiga va unda mehnat qiluvchi xodimlar huquqlarini izchil ta’minlanishigsha qaratiladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning qat’iy belgilangan tartibi o‘rnatilgani, ijtimoiy sherikchilikni amalga oshirilishi, ishdan bo‘shab ketish xodim uchun foyda keltirmasligi, qo‘shimcha imtiyoz va kafolatlar berilishi va ularni korxona jamoa shartnomasi va boshqa lokal me’yoriy hujjatlar bilan belgilab qo‘yilganligi kabi choralar orqali mehnat munosabatlarining barqarrligi ta’min etiladi.

Mehnat munosabatlarining aniqligi printsipi har bir xodimdan u bilan mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida kelishib olingan va mehnat shartnomasida nazarda tutilgan kasb, vazifa yoxud lavozimga oid mehnat funktsiyalarini bajarishgina talab qilinishi lozimligini, xodim o‘z hizmat vazifasiga ta’lluqli bo‘lmagan vazifalarni bajarishdan bosh tortishga haqli ekanini anglatadi.

Ish beruvchi xodimning malakasi va kasbiga oid ishni bajarishlikni talab qilishga haqli bo‘ladi. Malakali xodimlar mehnatidan malakasiz ishlarda foydalanish umumiy qoidaga ko‘ra ta’qiqlanadi va bu ijtimoy mehnatni oqilona

tashkil etilishi talablariga zid keladi, xodimlar malakasining pas ayib ketishiga olib keladi.

Ish beruvchi xodim mehnatidan unga yuklatilgan kasb, vazifa, lavozimga muvofiq ravishda foydalanishdan tashqari, uni mehnat shartnomasida belgilab qo‘yilgan joyda (*ish joyining aniqligi*) foydalanishi kerak. Belgilanganidan boshqa joyda ishlatishga qoida bo‘yicha yo‘l qo‘yilmaydi va ushbu qoida xodim mehnat huquqlarining ta’minlanishida va mehnat munosabatlari barqarorligi ta’minlanishida katta ahamiyat kasb etadi.

Mehnat huquqi nazariyasida mehnat huquqining printsiplari tasniflanganda ularni quyidagicha guruhqlash ham nazarda tutilgan:

a). Mehnatni huqqiy tartibga solishdagi sotsial siyosat va samarali bandlikni ta’minlashga qaratilgan printsiplar;

b). Mehnat shart-sharoitlarini belgilashga hizmat qiluvchi tamoyillar;

v). Xodimlar mehnatni qo‘llashga oid printsiplar;

g). Ishlab chiqarish jarayonida xodimlar hayoti va salomatligini saqlash, adolatli mehnat sharoittlari yaratishga qaratilgan printsiplar.

Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solinishi va mehnat jarayonlarida uning printsiplariga og‘ishmasdan amal qilinishi xodimlar haq-huquqlari ta’minlanishiga va kafolatlanishiga, ish beruvchi manfaatlari himoya qilinishiga, barqaror ishlab chiqarish munosabatlari qaror topdirilishi orqali davlat va jamiyatning barqaror iqtisodiy rivojlanishiga hizmat qiladi.

Mehnat huquqining printsiplari mehnatga oid ijtimoy munosabatlarni tartibga soluvchi qonun ijodkorligi jarayonida hamda qonunlarni amalda qo‘llashda muhim ahamiyatga ega bo‘lib, bu sohada umuminsoniy demokratik qadriyatlarga tayanilgani holda ish ko‘rishga yordam beradi.

K A L I T S O’ Z L A R

Huquq printsiplari. Majburiy mehnat, Kamsitishga yo‘l qo‘ylmaslik. Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi. Umum huquqiy printsiplar. Tarmoqlar aro printsiplar. Tarmoq va huquq instiutlarining tamoyillari. Mehnat huquqi tamoyillari va umum igsoniy qadriyatlar. Mehnat qilishning erkinligi. Adolatli mehnat sharoittiga ega bo‘lish. Fuqarolarnig mehnat qilish huquqi va uning kostitutsiyaviy kafolatlari.

Bilimlariningizni tekshirib ko‘ring

1. *Huquq printsiplari deganda nima tushuniladi va uning huquqiy munosabatlardagi ahamiyati nimadan iborat ?*
2. *Mehnat huquqi printsiplari va ularning mohiyati to‘g‘risida so‘zlab bering.*
3. *Mehnat huquqining tarmoqlararo va maxsus printsiplari haqida nimalarni bilasiz ?*
4. *Mehnat huquqlari kafolatlanishi va muxofaza etilishida uning printsiplari qanday rol o‘ynaydi ?*
5. *Majburiy mehnatga yo‘l qo‘yilmasligi tamoyilining mazmuni nima va inson huqularnini ta’minlanishida uning ahamiyati qanday ?*

6. *Kamsitishga yo‘l qo‘yilmasaligi tamoyili mehnat qilish huquqlari kafolatlanishida qanday o‘rin tutadi ?*
7. *Sog‘lom va adolatli mehnat sharoittiga ega bo‘lish huquqi tamoyili mohiyatini so‘zlab bering.*
8. *Mehnat munosabatlarida erkak va ayol huquqlari tengligi qanday ta’minlanadi ?*
9. *Mehnat huquqi tamoyillari va mehnat qonunchiligining takomillashuvida qanday ahamiyat kasb etadi ?*
10. *Mehnat huquqining tamoyillari va mehnatsohaasidagi xalqaro standartlar o‘rtasida qanday bog‘liqlik mavjud ?*

4- B O B. MYeHNAT HUQUQIY MUNOSABAT VA UNING SUB’YeKTLARI

4.1. *Mehnat huquqiy munosabat tushunchasi va uning tasnifi*

Moddiy boyliklar ishlab chiqarish, ijtimoy zarur hizmatlarni ko‘rsatish, davlat va jamityani idora qilish aniq-muayyan shaxslar tomonidan amalga oshiriladigan kundalik faoliyat orqali ro‘y beradi va ushbu faoliyatlar o‘zaro qo‘shilgani holda ijtimoiy mehnat munosabatlarini tashkil qiladi. Ularni huquqiy tartibga solinishi esa mehnat huquqining predmetini tashkil qiladi.

Iqtisodiy tushuncha sifatida mehnat munosabatlari ishlab chiqarish munosabatlarining ajralmas qismini tashkil qiladi.

Mehnat munosabatlari ishlab chiqarish munosabatlarining tarkibi sifatida ishlab chiqarish qurol va vositalariga mulkchilik shakli bilan, moddiy ne’matlar taqsimoti bilan bevosita bog‘liqdir. Mehnat munosabatlari ishlab chiqarish munosabatlariga xos bo‘lgan xususiyatlarga (ob’ektiv ekanligi , ishlab chiqarish kuchlari o‘zgara borishi bilan birga o‘zgarishi) ega bo‘ladi.

Mehnat munosabatlarining bevosita sub’ektlari xodim va ish beruvchi bo‘lgani holda mehnatngi tashkil etilishi, mehnat munosabatlarini tartibga solinishida ko‘pgina boshqa sub’ektlar ham ishtirok etadilar (xodimlar va ish beruvchilar vakillik organlari, maxalliy va boshqa davlat idoralari va boshqalar).

Mehnat munosabatlari ishlab chiqarish munosabatlarining hamda jamiyatdagi ijtimoiy munosabatlarning bir qismi siftida jamiyat taraqqiyoti darajasini, uning ob’ektiv extiyojlarini, taraqqiyot tendentsiyalarini o‘zida ifodalaydi.

Ko‘p ukladli iqtisodiyot qaror topgan va unda nodavlat, xususiy mulkka asoslanuvchi xo‘jalik sub’ektlari ustun bo‘lgan bozor sharoittida mehnat munosabatlari ham murakkablik kasb etadi va ishlab chiqarish jarayonlarida xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi murakkab ijtimoiy jarayonlar majmuini o‘zida ifodalaydi.

Mehnat munosabatlari mehnat huquqi predmeti sifatida korxonadagi ichki tartib qoidalar doirasida, xodimning ish beruvchiga bo‘ysunishiga asoslangan holda, xodim mehnat jamosi tarkibiga kiritilishi orqali va bu jarayonning u bilan mehnat shartnomasi tuzilishi yo‘li bilan amalga oshirilishi kabi jihatlari bilan bog‘liq bo‘ladi.

Yollanishga (mehnat shartnomasi tuzishga) asoslangan mehnat munosabatlarigina mehnat qonunchiligi ta’sir doirasida bo‘ladi.

Menat sohasidagi huquq va burchlar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan asoslardan, shuningdek fuqarolar hamda yuridik shaxslarning, garchi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan bo‘lmasada, lekin mehnat qonun hujjatlarining umumiy negizlari va mazmuniga ko‘ra mehnat huquq hamda burchlarni keltirib chiqaradigan harakatlaridan vujudga keladi.

Mehnat huquq va burchlari quyidagilardan vujudga keladi:

1) Mehnat shartnomalari va boshqa bitimlardan;

2) qonunda mehnat huquq va burchlari vujudga kelishining asosi sifatida nazarda tutilgan davlat organlarining yoki fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari hujjatlaridan;

3) sudning fuqarolik huquq va burchlarini belgilagan qaroridan;

5) fan, adabiyot, san’at asarlarini yaratish, ixtirolar va boshqa intellektual faoliyat natijasida yaratilga sanoat mulklaridan ishlab chiqarishda foydalanishdavn;

6) Ish beruvchiga yoki xodimga zarar yetkazish natijasida;

8) Xodimlar va ish beruvchilarning boshqa harakatlari natijasida;

9) qonun hujjatlari mehnat-huquqiy oqibatlarning kelib chiqishi bilan bog‘laydigan hodisalar natijasida.

Mehnat huquqiy munosabatlar o‘zining ob’ekti, sub’ektlari doirasi va mazmuni bilan tavsiflanadi.

Yuqorida ta’kidlab o‘tilganidek, mehnat huquqiy munosabat ob’ekti mehnat shartnomasiga asoslangan maehnat jarayonida xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi o‘zaro aloqalar (shu munosabat bilan ularda bir-birlariga nisbatan paydo bo‘ladigan huquqlar va majburiyatlar) sanaladi.

Mehnat huquqiy munosabatlar har qanday boshqa ijtimoiy huquqiy munosabatlar singari turli yuridik faktlardan (shartnomalar tuzilishi, ma’muriy aktlar qabul qilinishi, yuridik ahamiyat kasb etadigshan harakatlar) sodir etilishidan vujudga keladi.

Mehnat huquqiy munosabatlarni yuzaga kelishida mehnat shartnomasi tuzilishi orqali o‘z erki va irodasini ifoda etilishi muhim o‘rin tutadi.

Muayyan hollarda ma’muriy aktlar, qonun hujjatlari qabul qilinishi, saylov yoki tanlov o‘tkazilishi tufayli ham mehnat munosabatlari yuzaga kelishi mumkin.

Mehnat shartnomasi tuzish tartiblari qonun hujjatlari bilan belgilab qo‘yilgan.

O’zbekiston Resputsblikasi Adliya vazirligi tomonidan 2005 yil 6 avgustda ro‘yhatga olingan “Kadrlarni davlat grantlari asosida maqsadli tayyorlash tartibi

to‘g‘risida Nizomn”[17]ning 1-bandiga ko‘ra barcha ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha davlat grantlari asosida tahsil olgan oliy ta’lim muassasalari bakalavr va magistrlari majburiy tartibda kamida uch yil ishlab berish sharti bilan ta’lim muassasalariga, korxona va tashkilotlarga (keyingi o‘rinlarda matnda ish beruvchi deb yuritiladi) ishga taqsimlanadi.

Ish beruvchilar oliy ta’lim muassasasi bitiruvchilari bilan belgilangan tartibda ishga yuborilganlik to‘g‘risidagi yo‘llanmaga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishlari lozi. Ya’ni, mazkur holda mehnat munosabatlarining yuzaga kelishi ma’muriy akt-taqsimot komissiyasi qarori asosida berilgan yo‘llanma hisoblanadi.

Muqobil hizmatga yuborilgan shaxslar bilan ham harbiy organlar yo‘llanmasi (ma’muriy akti) asosida mehnat shartnomasi tuziladi. Sodir etgan jinoyati uchun hukm etilgan va ish joyidan boshqa yerda axloq tuzatish jazosini o‘tashlik belgilangan mahkumlar korxonalarga qonuniy kuchga kirgan sud hukmini ijro qilish uchun belgilangan tartibda ishga yuboriladilar va bu haqdagi ma’muriy akt asosida ish beruvchi bunday shaxslar bilan mehnat shartnmasini tuzadi.

Saylab qo‘yiladigan lavozimlarga va tanlov asosida egallanadigan lavozimlarga ishga qabul qilish (mehnat shartnomasi tuzish) uchun saylov yoki tanlov natijalarini aks ettiruvchi hujjatlar asos bo‘lib hizmat qiladi.

Ayrim hollarda xodislardan ham mehnat huquqiy munosabat yuz berishi mumkin. Masalan, ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisaning yuz berishi tufayli xodim sog‘liqiga zazar yetkazilgan hollarda ish beruvchi va xodim o‘rtasida zarar yetkazishdan kelib chiquvchi mehnat huquqiy munosabatlar paydo bo‘lishi mumkin. Xodimning g‘ayriqonununiy hatti-haroakati tufayli korxona mulkiga ziyon yetkazilganida xodimda zararni ish beruvchiga qoplab berish majburiyatida ifodalanuvchi huquqiy munosabat sodir bo‘lishi mumkin va hokazo.

Mehnat huquqiy munosabat sub’ekti bo‘lib xodim, ish beruvchi va ularning vakillik organlari ishtirok etadilar. Ulavrning har biri o‘ziga xos huquqiy mavfqeyni egallaydi.

Mehnat huquqiy munosabatlar bevosita (ya’ni, xodim bilang ish beruvchi o‘rtasida mehnat vazifalarini bajarilishi bilan bog‘liq ravishdagi) hamda bilvosita (Ya’ni, bevosita mehnat munosabatlari mavjudligi bilan belgilanuvchi va asosiy mehnat munosabatlari yo‘q bo‘lsa yuzaga kelmaydigan) mehnat munosabatlariga bo‘linadi.

Mehnat shartnomasi tuzish, uni o‘zgartirish, bekor qilish, ish vaqti va dam olish vaqti belgilanishi, mehnatga haq to‘lash, mehnat intizomini ta’minlash kabi sohalardagi mehnat huquqiy munosabatlar bevosita mehnat huquqiy munosabatlardan bo‘lib, xodim tomongidan bevosita mehnat huquqlaridan foydalanish va bu sohadagi majburiyatlarni bajariditshiga qaratiladi.

Bilvosita (hosila) mehnat huqfuqiy munosabatlar qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin :

1. ***Mehnat sohasidagi tashkiliy-boshqaruvgv oid munosabatlar***. Bu sohadagi munosabatlar asosan ish beruvchi va mehnat jamoasi (xodimlar vakillik

[17] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 32-33-сон, 258-модда.

organi) o‘rtasida yuz beradi va mehnat shartlarini belgilash yoki o‘zgartirish, xodimlarning moddiy-turmush, madaniy-maishiy sharoittlarini yaxshilash, korxona moliyaviy jamg‘armalaridan foydalanish, mehnatga haq to‘lashni me’yorlash kabi masalalr bilan bog‘liq bo‘ladi.

Tashkiliy-boshqaruv munosabatlari ikkilamchi o‘rinda turgani holda ishlab chiqarishni samarali tashkil etish xodimlarning yakka va jamoaviy manfaatlarini ta’minlash maqsadlariga hizmat qiladi.

Korxonalarda jamoa shartnomalari qabul qilish, uni bajdarilishini ta’minlash bilan boqlriq munosabatlar tashkiliy – mehnat munosabatlarining yaqqol namunasi sanaladi.

2. ***Ishga joylashtirish bilan bog‘liq munosabatlar***. Bu munosabatlar fuqarolar o‘zlarining mehnat qilishga bo‘lgan konstitutsiyaviy huquqlarini amalga oshirilishida ko‘mak so‘rab vakolatli davlat organlariga murojaat qilganlarida yuzaga keladi. O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida fuqarolar ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egaliklari belgilangan va bu huquq Mehnat kodeksida, O’zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risda”gi qonuni va ular asoida qabul qilingan boshqa qonun hujjatlarida nazarda tutilgan vositalar bilan real taminlanadi. Mehnat kodeksining 59-moddasiga ko‘ra aholining ishga joylashishiga ko‘maklashish O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tizimining tegishli organlari tomonidan amalga oshiriladi.

Ishga joylashtirishga oid mehnat munosabatlari aholini ishga joylashishiga ko‘maklashish organlari (tuman (shahar) bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muxofaza qilish markazlari) tomonidan berilgan yo‘llanma (ma’muriy akt) asosida ish beruvchi va ishga yuborilgan shaxs o‘rtasida yuz beradi. Bandlikka ko‘maklashish organlari bilan ularga murojaat qilgan fuqaro va ishga joylashtirish organlari bilan ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlar ma’muriy-*boshqarud munosabatlari bo‘lib, ulavr ma’muriy huquq faning predmeti sanaladi. Yo‘llanma asosida ish beruvchi va fuqaro (keyinchalik xodim) o‘rtasida mehnat shartnomasi tuzilishi asosidagi munosabatlar mehnat huquqiy munosabatlardarn iborat bo‘ladi.

3. ***Ishlab chiqarishning o‘zida kadrlar tayyorlash va ularning malakasini oshirish bilan bog‘liq munosabatlar***. Bunday munosabatlar ishlab turgan xodimlar yakka tartibdagi, gurhga birlashgan holda yoki brigada tarkibida kasb o‘rganishi (shogirdlik) va keinchalik egallagan kasbi bo‘yicha mustaqil ish boshlashi, maxsus tayyorlov kurslarida kasb o‘rganishi, o‘z malakasini oshirishi bilan bog‘liq holda yuzaga keladi[18].

Ishlab chiqarishning o‘zida kadrlar tayyorlash va ularning malakasini oshirish bilan bog‘liq munosabatlar bevosita mehnat munosabatlari bo‘lmasdan, bunda t’lim olish, kasb-kor egallashga oid munosabatlar yuz beradi.Birov, korxona miqyosida va tuzilgan mehnat shartnomasi doirasida amalga oshirildishi tufayli ular mehnat munosabatlari sanaladi, shlgirdda o‘ziga xos mehnat huquqlari va majburiyatlarini yuzaga kueltiradi.

4. ***Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligiga oid munosabatlar.*** Bu munosabatlar ham o‘z mohiyatiga ko‘ra bevosita mehnat

[18] . Бу ҳақда батафсил. Қаранг Турсунов Ю., Атажанова Д. Шогирдлик ва ёшларни касбга ўргатиш. Т., ТДЮИ кичик нашриёти.2010., 68 б.

munosabatlari bo‘lmasdan, zarar yetkazishdan kelib chiqadigan munosabatlarning mehnat huquqiy shakllaridan sanaladi. Ammo, mehnat shartnomasi tuzilganligi tufayli va mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda vujudga kelishir mumkin. Mehnat shartnomasi tuzmagan fuqaroning korxonaga zarar yetkazishi mehnat huquqiy munosabat bo‘lmasdan, fuqarolik huquqi bilan tartibga scholinadigan manosabatlar turkumiga kiradi.

5. ***Mehnat nizolarini ko‘rib hal etilishi bilan bog‘liq munosabatlar*.** Bu munosabatlar ham bevosita mehnat munosabatlari sanalmaydigan ijtimoiy munosabatlardandir. Chunki, har qanday nizoni hal qilish tartiblari prltsessual qonunchilikni ob’ekti sanaladi va shu sababli fuqarolik protsesstsual huquq predmeti sanaladi.

Ammo, mehnat munsabatlari davomida yuzaga keladigan nizolar nafaqat fuqarolik protsessual vositalar bilan, balki, mehnat qonunchiligida belgilangan normalar orqali ham tartibga solinadi. Masalan, mehnat nizolari komissiyalarida nizolarni ko‘rib hal etish Mehnat kodeksi bilan belgilab qo‘yilgan. Bundan tashqari , mehnat qonunchiligida muayyan huquqiy harakatlarni amalga oshirilish tartibi va muddalarini belgilab beruvchi normalar majudki, ular masalaning protsessual jihatlarini aks ettiradi. Masalan, ish beruvchi tomonidan xodimning arizasini ko‘rib chiqilish tartib va muddatlari, intizomiy jazoni qo‘llash tartibi va muddatlari va boshqalar shular jumlasiga kiradi.

Shunday qilib, mehnat munosabatlari ikki turkumga ajratilishi va ular **bevosita mehnat munosabatlari** va **bilvosita mehnat munosabatlaridan** iborat ekanligi qayd etilishi kerak.

Bugungi bozor munosabatlari avj olib borayotgan sharoittda norasmiy iqtisodiy munosabatlar ham mavjud bo‘lib, bu munosabatlar iqtisodiy taraqqiyotning bugungi kundagi ahvoli hamda muammolari bilan bog‘liqdir.

Norasmiy iqtisodiy sektorning mavjudligi norasmiy mehnat munosabatlari yuzaga kelishiga olib keladi. Norasmiy mehnat munosabatlari deganda formal jihatdan huquqiy aloqalar o‘rnatmagan holda amalda mehnat munosabatdarini ish beruvchi va ishga yollanuvchi o‘rtasida yuzaga kelishiga aytiladi. Bunday norasmiy munosabatlar aholini ish bilan ta’minlanishiga, amaldagi bandlik darajasiga muayyan darajada ijobiy ta’sir ko‘rsatsada, ammo, ob’ektiv jihatdan salbiy xodisa sifatida baholnmog‘i lozim. Chunki, bunday norasmiy mehnat munosabatlari tufayli quyidagi salbiy oqibatlar yuz beradi:

a). Fuqaroning mehnat faliyati qonunlar ta’sir doirasidan tashqarida qolishiga va shu sababli uning huquq hamda manfaatlari himoyadan mahrum bo‘lishiga olib keladi;

b). Mehnat, tabiy va boshqa moddiy-moliyaviy resurslarni g‘ayriqonununiy va davlat nazoratini chetlab o‘tgan holda ishlab chiqarishga jalb etilishiga sabab bo‘ladi;

v). Ish beruvchilar va xodimlar olgan daromaddan davlat byudjetiga soliqlar hamda majburiy to‘lovlarni to‘lanmasliliga, sub’ektlarni soliqdan bo‘yin tovlashiga keng imkoniyatlarp tug‘diradi;

g). Hufya iqtisodiyotni avj olishiga, nazorat qilinmaydigan daromadlarni paydo bo‘lishiga hamda ulardan g‘ayriqonuniy maqsadlarda foydalanishga qulay imkoniyat yaratadi;

d). Mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatga to‘g‘ri baho berishga halal beradi va hokazo.

Mutaxassislarning qayd etishlaricha bugungi kunda davlat ro‘yhatidan o‘tmasdan va davlat soliqlarini to‘lashdan bo‘yin tovlagan holda mehnatga yaroqli aholining 33 foizi yoki 3,5 mln. kishi norasmiy iqtisodiyot sektorida faoliyat yuritmoqda[19].

Norasmiy iqtisodiyot bozor munosabatlari qaror topgan jahondagi ko‘pgina mamlakatlar uchun hos va shu sababli biz uchun yangilik emas. Ammo, u hufyona iqtisodiyot uchun qulay sharoit tug‘diradigan omil va uning mavjudligi ko‘rsatkichlaridan sanaladi. Shu sababli, unga qarshi barcha vositalardan, shu jumladan, iqtisodiy, tashkiliy, ma’muriy – huquqiy usullardan keng foydalanish, qo‘shimcha ish o‘rinlarini yaratish, aholi bandlik ko‘rsatkichlarini oshirish, iqtisodiy erkinlashtirish jarayonlarini yana ham kuchaytirish orqali uni tayanchlardan mahrum etish lozim.

Norasmiy iqtisodiyotdagi mehnat qilish bilan bog‘liq bo‘lgan munosabatlarda ham fuqarolarimiz ishtirok etadilar va shu sababli bunda norasmiy mehnat munosabatlarini legallashtirish, bunday munosabat ishtirokchilari bo‘lgan shaxslar huquq va manfaatlarini qo‘riqlashning samarali mexanizmlari ishlab chiqilishi amaliy ahamiyatga egadir.

4.2. *Mehnat huquqiy munosabat sub’ektlari. Mehnat huquqiy layoqat va mehnat muomala layoqat*.

Ijtimoiy ishlab chiqarish munosabatlarida turli-tuman shaxslar ishtirok etadilar va ularning har biri o‘ziga xos mavqeyga egadir. Mehnat munosabatlari ishtirokchilari bu munosabatlardagi o‘rniga ko‘ra tegishli yuridik vakolatlar bilan ta’minlanganlar va bu vakolatlar ularning mehnat munosabatlari chog‘idagi statusini belgilab beradi.

Bevosita mehnat munosabatlarida ham, shuningdek, ulardan xosil bo‘luvchi munosabatlarda ham (mehnat nizolarini hal etish, moddiy javobgarlikka tortish, xodimning malakasini oshirish va boshqalar) odatda ish beruvchi va xodimlar, tegishli hollarda esa, ularning vakillik organlari ishtirok etishlari mumkin. Bularning barchasi mehnat huquqining sub’ektlari deb nomlanadilar.

Mehnat huquqining sub’ektlari deganda mehnat qonunchiligiga ko‘ra ijtimoiy mehnat munosabatlarida ishtirok etaoladigan hamda bu sohada sub’ektiv huquqlar va majburiyatlarga ega bo‘ladigan yuridik hamda jismoniy shaxslar (ish beruvchi va xodim) nazarda tutiladi.

Mehnat munosabatlarini tashkil etilishi, davlat tomonidan tartibga solinishida bevosita mehnat huquqi va majburiyatlariga ega bo‘lmasada, bu sohada masxsus vakolatlarga ega bo‘lgan (mehnat munosabati sub’ekti sanalmaydigan) davlat organlari ham ishtirok etadilar va ularning yuridik statusi tegishli qonunlar va boshqa qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi.

Mehnat huquqi sub’ektlari bo‘lib quyidagilar qatnasha oladilar :

19 Джахангирова Д.Н. “О совместной деятельности профсоюзов Узбекистана с органами власти и работодательями в сфере занятости населения Республики». Проблемы занаятости и трудовой миграции в странах ЕвраЗэС. Сб.материалов научно-практической конференции. Т., 2006., С.13.

1. Xodim (mehnat shartnomasiga ko‘ra ishga yollangan jismoniy shaxs);
2. Ish beruvchi (tadbirkorlik (xo‘jalik) faoliyati bilan yoxud notijorat faoliyai bilan shug‘ullanuvchi yuridik shaxslar, davlat korxona, tashkilot, muassasalari, yakka ish beruvchilar).
3. Xodimlarning vakillik organlari (kasaba uyushmalari, boshqa vakillik organlari);
4. Ish beruvchining vakillik organlari.

Mehnat huquqi sub’ektlarining huquqiy maqomi ularning mehnat huquqiy va mehnat muomala layoqati bilan belgilanadi. Umuman, huquq va muomala layoqti tushunchalari boshqa huquq sohasiga, ko‘proq fuqarolik huquqiga t’alluqli bo‘lib, ularning mazmuni fuqarolik huquqiy normalar bilan belgilanadi. Jumladan, O’zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 17-mioddasiga ko‘ra barcha fuqarolarning fuqarolik huquq va burchlariga ega bo‘lish layoqati (huquq layoqati) teng ravishda e’tirof etiladi.

Fuqaroning huquq layoqati u tug‘ilgan paytdan e’tiboran vujudga keladi va vafot etishi bilan tugaydi.

Huquq layoqatining mazmuni qonun hujjatlari bilan unga berilgan huquqlar va yuklatilgan majburiyatlari majmui bilana belgilanadi.

Fuqarolik kodeksi shuningdek, fuqarolik muomala layoqati tushunchasi va mazmunini ham belgilab beradi.

Mehnat munosabatlarida ishtirok etuvchi huquq sub’ektlari huquq va muomala layoqati belgilanishida ham fuqarolik qonunchiligining yuqoridagi umumiy qoidalariga tayaniladi. Ayni paytda mehnat sohasidagi huquq va muomala layoqati nisbatan huquqning tor soxasiga ta’lluqli bo‘lgan sababli bir qator o‘ziga xos hususiyatlaga ham ega bo‘ladi.

Jumladan, mehnat huquqiy layoqat fuqarolik huquqiy layoqatdan farqli ravishda fuqaro tug‘ilgani zahoti emas, balki u muayyan hususiyatlarga ega bo‘lganidan so‘ng (mehnat qonun hujjatlarida belgilab qo‘yilgan yoshga yetganlik, jismonan va aqliy jihatdan mehnat qilishga layoqatlilik, tashkilotlar esa yuridik shaxs maqomini olishi, mulkiy va tashkiliy mustaqqillikka erishigi va boshqalar) paydo bo‘ladi.

Mehnat huquq layoqatining mazmuni uning sub’ektlariga mehnat bozori va mehnat munosabatlarida ishtirok etishlari bilan bog‘liq holda beriladigan mehnat huquqlari va majburiyatlari tashil qiladi. Ya’ni, mehnat huquqiy layoqat fuqarolik huquqiy layoqatga tayansada va uning ko‘rinishlaridan hisoblansada, ammo, bu layoqat iqtisodiyo hayotning barcha soxalariga emas, balki faqat yollanma mehnatni tashkil etish va amalga oshirishga ta’lluqli bo‘ladi.

O’zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 22-moddasida qonunda belgilangan hollar va tartibdan tashqari, hech kimning huquq va muomala layoqati cheklanishi mumkin emasligi belgilab qo‘yilgan.

Amaldagi qonun hujjatlari fuqarolik huquq layoqatini cheklashga qonun hujjatlaridja nazarda tutilgan hollarda yo‘l qo‘yar ekan, bunday cheklovning mehnat huquqlariga nisbatan ham joriy etilishi mumkinligini nazarda tutadi.

Jumladan, quyidagi hollarda fuqaroning (xodimning) mehnat huquqiy layoqati cheklanishi mumkin :

1). **Jinoyat sodir etishi bilan bog‘liq holda (fuqaroni ozodlikdan mahrum etilishi, jazoni ijro qiluvchi organlar belgilaydigan korxonada axloq tuzatish jazosini o‘tashi, hizmat bo‘yicha cheklov joriy qilinishi) shaxsning ish turi va ish joyini erkin tanlash sohasidagi mehnat huquq layoqati cheklanishi mumkin**.

Jinoyat koksining 45-moddasiga binoan shaxsni muayyan huquqdan mahrum qilish sud tayinlagan muddat davomida aybdorning korxonalar, muassasalar yoki tashkilotlarda u yoki bu mansabni egallashini yoxud u yoki bu faoliyat bilan shug‘ullanishini taqiqlashdan iboratdir. Ana shunday mansab yoki faoliyatning turi sud tomonidan ayblov hukmida ko‘rsatiladi.

Muayyan huquqdan mahrum qilish aybdorning mansabi yoki ish faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan jinoyatni sodir etganligi uchun asosiy jazo tariqasida tayinlanganda - bir yildan besh yilgacha muddatga, qo‘shimcha jazo tariqasida tayinlanganda - bir yildan uch yilgacha muddatga belgilanadi.

Agar muayyan huquqdan mahrum qilish aybdorga asosiy jazo tariqasida tayinlanmagan bo‘lsa, bunday jazo sud tomonidan nazarda tutilgan har qanday turdagi jazoga qo‘shimcha jazo tariqasida tayinlanishi mumkin.

Muayyan huquqdan mahrum qilish jazosi ozodlikdan mahrum qilish, intizomiy qismga jo‘natish yoki qamoq jazosiga qo‘shimcha jazo tariqasida tayinlangan bo‘lsa, asosiy jazoning butun muddatiga, bundan tashqari sud hukmi bilan tayinlangan muddatga joriy etiladi. Bu jazo boshqa asosiy jazolarga qo‘shimcha jazo tariqasida tayinlanganda va mahkum shartli hukm qilinganda uning muddati hukm qonuniy kuchga kirgan vaqtdan boshlab hisoblanadi.

Sodir etgan jinoyati uchun sudlanganlik muddati o‘tmagan yoki sud qarori bilan muddatidan avval olib tashlanmagan shaxslarni muayyan vazifa va lavozimlarga ishga olinmasligi ham asalida sodir etilgan jinoyat uchun mehnat huquq layoqatni cheklash ko‘rinishlaridan sanaladi. (Mas.huquqni muxofaza qilish organlaridagi operativ ishlar, davlat hizmatining boshqa ayrim turlari).

2. **Ma’muriy nojo‘ya hatti-harakat sodir etilishi tufayli ham mehnat huquq layoqati cheklanishi mumkin**. Masalan, avtotransprotni boshqarish huquqidan muayyan muddatga mahrum etish ham aslida mehnat huquq layoqatini cheklanishiga, fuqaroni transport vositasini boshqarish bilan bog‘liq ishlarda ishlash huquqini cheklanishiga olib keladi. Jumladan, O’zbekiston Respublikasi Ma’muriy huquqbuzarlik to‘g‘risidagi kodeksining 28-moddasida muayyan shaxsni unga berilgan maxsus huquqdan (transport vositalarini boshqarish huquqidan, ov qilish huquqidan) mahrum qilish chorasi tuman (shahar) sudining ma’muriy ishlar bo‘yicha sudyasi tomonidan uch yilgacha muddatga qo‘llanililishi nazarda tutilgan.

Mazkur kodeksning 131-moddasiga ko‘ra: haydovchilarning transport vositalarini alkogolli ichimlikdan, giyohvand modda ta’siridan yoki o‘zgacha tarzda mast holda boshqarishi, -

transport vositasini boshqarish huquqidan bir yildan ikki yilgacha muddatga mahrum etishga sabab bo‘ladi. Xuddi shunday huquqbuzarlik ma’muriy jazo qo‘llanilganidan keyin bir yil davomida takror sodir etilgan bo‘lsa, transport vositasini boshqarish huquqidan uch yil muddatga mahrum etishga sabab bo‘ladi.

Mehnat munosabati sub’ekti bo‘lgan xodimning mehnat muomala layoqatini cheklanishi nazarda tutilmagan. Biroq, Mehnat kodeksining 247-moddasiga ko‘ra ota-onalar va vasiylar (homiylar), shuningdek mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar hamda voyaga yetmaganlar ishlari bilan shug‘ullanuvchi komissiyalar, agar o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog‘liqiga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo‘lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab qilishlari mumkinligi haqidagi normada voyaga yetmagan shaxsning mehnat sohasidagi muomala layoqatini cheklash alomatlari mavjuddir.

Xullas, mehnat huquqining sub’ekti bo‘lish quyidagilar bilan tavsiflanadi :

1). Mehnat huquqiy munosabat sub’ekti tegishli huquqiy maqomga (huquq va muomiala layoqatiga) ega bo‘ladi;

2). Qonunda belgilangan mehnat huquqlari va majburiyatlar egasiga aylanadi;

3). Huquq va majburiyatlarni bajarilishi qonun kuchi bilan kafolatlanadi;

4). Buzilgan huquqlarning majburiy vositalar bilan himoya qilinishi ta’minlanadi.

4.3. *Mehnat munosabati sub’ekti sifatida fuqaro (xodim)*

Mehnat munosabatlarining eng ko‘p sonli sub’ektlari bo‘lib fuqarolar (xodimlar) qatnashadilar. Zeroki, hozirgi paytda mehnatga yaroqli aholining asosiy ko‘pchiligi yollanib ishlash orqali o‘z insoniy salohiyatlarini ro‘yobga chiqaradilar, daromadga ega bo‘lib, tirikchilik kechiradilar.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligi ma’lumotlariga ko‘ra 2008 yilda O’zbekiston Respublikasida 11035,4 ming kishi ish bilan band bo‘lgan bo‘lsa, shulardan 21,6 foizi davlat mulkchiligia asoslanuvchi korxona va tashkilotlarda, 78,6 foizi nodavlat korxona va tashkilotlarida mehnat qilganlar[20].

Yuqorida qayd etib o‘tilganidek, fuqarolar o‘zlarning mehnat qilishga bo‘lgan huquqlarini turli usullarda amalga oshirishlari mumkin va ular orasida ish beruvchilar bilan mehnat shartnomasi tuzish yo‘li bilan ishga yollanish mehnat qilish huquqlarini amalga oshiri usullari o‘rtasida yetakchi o‘rin tutadi.

Har qanday fuqaro ham mehnat huquqining (mehnat shartnomaviy munosabatlarning) sub’ektiga aylana olmaydi va buning uchun mehnat qonunchiligi va ayrim hollarda boshqa tarmoqlarga oid qonunchilik fuqaroga nisbatan muayyan talablarni qo‘yadi va ushbu talablarga (mezonlarga) to‘g‘ri kelgan taqdirdagina fuqaro xodim maqomini olishi, mehnat shartnoma munosabatlarining sub’ektiga aylanishi mumkin bo‘ladi.

Bunday talablar quyidagicha guruhlanishi mumkin :

1. Mehnat huquqi sub’ekti yoshiga yetganlik;
2. Malakasi (tegishli sohadagi maxsus bilim va ko‘nikmalarga egaligi);
3. Salomatligi axvoliga ko‘ra talabgor bo‘layotgan vazifa (kasb, lavozim)ga mos kelishi;
4. Jinsiga ko‘ra mazkur kasb yoki vazifada ishlashi mumkinligi;

[20] . Қаранг :Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва ахолини ижтимоий мухофаза қилиш вазирлигининг 2008 йил учун ҳисоботи.

5. Fuqaroligiga ko‘ra muayyan kasb va lavozimlarni egallashiga yo‘l qo‘yilishi;
6. Qonunga itoatkor emasligi tufayli huquq layoqatini cheklanganligi;
7. Ayrim kasb yoki lavozimlarni tanlov yoki saylov natijalariga ko‘ra egallash mumkinligi.

Mehnat huquqi sub’ekti yoshiga yetganlik. Ishga qabul qilishga o‘n olti yoshdan yo‘l qo‘yiladi.

Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta’lim maktablari, o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarining o‘quvchilarini ularning sog‘liqiga hamda ma’naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, ta’lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishni o‘qishdan bo‘sh vaqtida bajarishi uchun - ular o‘n besh yoshga to‘lganidan keyin ota-onasidan birining yoki ota-onasining o‘rnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yo‘l qo‘yiladi.

O’zbekiston Respublikasining 2008 yil 4 apreldagi qonuni bilan XMTning “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risida” gi 138-Konventsiyasi va 2008 yil 8 apreldagi qonuni bilan “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini ta’qiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182-Konventsiyalari ratifikatsiya qilindi[21]. Shu munosabat bilan 14 yoshga to‘lgan shaxslarni istisno tariqasida ham ishga qabul qilish ta’qilab qo‘yildi.

Yoshlar salomatligi va axloqini ishlab chiqarish jarayonida muxofaza qilish maqsadida ayrim kasb va vazifalarga qabul qilish yoshi o‘n olti yoshdan ham kattaroq belgilab qo‘yilgandir.

O’n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo‘llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitlari mavjud bo‘lgan ishlar, kasblar, lavozimlar RO’YXATI O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2009 yil 29 iyulda 1990-son bilan ro‘yxatga olingan[22] bo‘lib, mazkur Ro‘yxatda nazarda tutilgan ishlar (vazifalar,lavozimlar)ga mulkchilik shaklidan qat’iy nazar 18 yoshga yetmagan shaxslarni ishga qabul qilish ta’qiqlanadi.

Ayrim lavozimlarga ishga qabul qilish uchun bundan ham kattaroq yosh tsenzi belgilab qo‘yilgan. (“Sudlar to‘g‘risida”gi O’zbekiston Respublikasi qonuning 61-moddasiga ko‘ra yigirma besh yoshdan kichik bo‘lmagan, oliy yuridik ma’lumotga, yuridik ixtisos bo‘yicha kamida uch yillik mehnat stajiga ega bo‘lgan hamda malaka imtihonini topshirgan O’zbekiston Respublikasi fuqarosi tumanlararo, tuman (shahar) sudi, xo‘jalik sudi sudyasi bo‘lishi mumkin)[23].

Malakasi (tegishli sohadagi maxsus bilim va ko‘nikmalarga egaligi).

Mehnat qonun hujjatlarida va qonunlar bilan nazarda tutilgan boshqa hollarda mehnat shartnomasi tuzish uchun malaka talabi qo‘yiladi (maxsus ma’lumotga ega bo‘lishlik, muayyan yil davomidagi amaliy ish stajiga egalik, tegishli hollarda maxsus ruxsatnomaga (litsenziya, malaka imtihoni topshiribr, ishga qo‘yilishi mumkinligi haqidagi guvohnoma) ega ekanlik).

[21] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2008., № 14-15 83, 87-моддалар.
[22] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2009 йил, 30-31-сон, 355-модда.
[23] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 1-2-сон, 10-модда

Masalan, O’zbekiston Respublikasining “Fuqarolar sog‘liqini saqlash to‘g‘risida”gi qonuni 41-moddasiga ko‘ra: O’zbekiston Respublikasida tibbiyot va farmatsevtika faoliyati bilan shug‘ullanish huquqiga oliy yoki o‘rta maxsus tibbiyot o‘quv yurtini tamomlaganlik to‘g‘risida diplom olgan shaxslar ega bo‘ladilar[24].

O’zbekiston Respublikasining 1996 yil 26 dekabrdagi “Notariat to‘g‘risida”gi qonuni, 2-moddasiga ko‘ra : O’zbekiston Respublikasida notarius lavozimiga oliy yuridik ma’lumotga ega bo‘lgan, notarial idorasida kamida bir yillik muddatli stajirovkani o‘tab, malaka imtihonini topshirgan, notarial faoliyat bilan shug‘ullanish huquqini beruvchi litsenziyaga ega bo‘lgan O’zbekiston Respublikasi fuqarosi tayinlanadi[25].

Mehnat qonun hujjatlarida maxsus belgilab qo‘yilmagan hollarda maxsus bilim (malaka) haqidagi hujjatni talab qilish mumkin emas.

Salomatligi axvoliga ko‘ra fuqaro talabgor bo‘layotgan vazifa (kasb, lavoeim)ga mos kelishi lozimligi faqat qonun hujjatlarida bu haqda belgilab qo‘yilganida talab etiladi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 214-moddasiga ko‘ra ish beruvchi mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida dastlabki tarzda va keyinchalik (ish davomida) vaqti-vaqti bilan quyidagi xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishni tashkil qilishi shart:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmaganlar;

oltmish yoshga to‘lgan erkaklar, ellik besh yoshga to‘lgan ayollar;

nogironlar;

mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek transport harakati bilan bog‘liq ishlarda band bo‘lganlar;

oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita aholiga hizmat ko‘rsatish bilan bog‘liq bo‘lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo‘lganlar;

umumta’lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassasalarning bevosita bolalarga ta’lim yoki tarbiya berish bilan mashg‘ul bo‘lgan pedagog va boshqa xodimlari.

Mehnat sharoiti noqulay ishlar va bajarilayotganida dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tilishi lozim bo‘lgan boshqa ishlarning ro‘yxati va ularni o‘tkazish tartibi O’zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi.

Ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan xodimlar tibbiy ko‘riklardan o‘tishdan bo‘yin tovlashga haqli emaslar. Tibbiy ko‘rikdan o‘tishdan yoki tibbiy komissiyalarning tekshiruvlar natijasida bergan tavsiyalarini bajarishdan bo‘yin tovlagan xodimlarni ish beruvchi ishga qo‘ymaslikka haqlidir.

Xodimlarning mehnatidan ularning sog‘liqi holatiga to‘g‘ri kelmaydigan ishlarda foydalanishga yo‘l qo‘yilmaydi.

O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2000 yil 23 iyunda 937-son bilan davlat ro‘yxatiga olingan “Xodimlarni ishga kirishdan oldin dastlabki va

[24] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 9-сон, 128-модда

[25] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1997 йил, N 2, 42-модда.

davriy tibbiy ko‘riklardan o‘tkazish tizimini takomillashtirish to‘g‘risida”gi 300-sonli buyruq bilan “Xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki va davriy tibbiy ko‘riklarni o‘tkazishga doir YO’RIQNOMA” tasadiqlangan (Buyruqning 4-sonli ilovasi)[26].

Xodimlarni ishga qabul qilishdan avval dastlabki tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishning asosiy maqsadi-xodimlar salomatligini muxofaza qilish, kasb kasalliklari yuz berishning oldini olishdan iboratdir.

Nogironlar mehnatidan foydalanish ham cheklangan bo‘lib, ular bajarishi mumkin bo‘lgan vazifalar (kasblar) tibbiy eksperiza komissiyasi xulosasi bilan belgilanadi[27].

Jinsiga ko‘ra mazkur kasb yoki vazifada ishlashi mumkinligi. Mehnat qilish va mehnat huquqlari sohasida erkalar va ayollar huquqlarining teng ekanligi xalqaro huquqiy mehnat standartlarida ham, milliy qonunchiligimizda ham to‘la e’tirof qilingan va bu huquqni ta’minlanmasligi kamsitishning eng qo‘pol ko‘rinishi va mehnat qonun hujjatlari buzilishining ham qo‘pol shakli sifatida baholanadi.

Ayni paytda, mehnat qonunchiligi ayollarning ijtimoiy vazifasi oila va bolalar tarbiyasi ekanligini, ular organizmining o‘ziga xos xususiyatlarini e’tiborga olgan holda qo‘shimcha muxofaza choralarini belgilab qo‘ygan. Ayollar mehnatidan foydalanish ta’qiqlangan yoki cheklangan ishlar ana shunday maxsus himoyalash choralaridan sanaladi.

O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2000 yil 5 yanvarda 865-son bilan “Xotin-qizlar mehnatidan to‘liq yoki qisman foydalanish taqiqlangan mehnat qilish sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlar RO’YXATI” tasdiqlangan bo‘lib, ushbu Ro‘yxatga kiritilgan ishlarga xotin-qizlarni qabul qilish ta’qiqlanadi.

Fuqaroligiga ko‘ra muayyan kasb va lavozimlarni egallashiga yo‘l qo‘yilishi masalasi mahsus qonunlarga ko‘ra hal etilgan bo‘lib, chet el fuqarolari va fuqaroligi yo‘q shaxslar davlat hizmatiga olinmaydilar, muayyan kasblarni egallash chog‘ida ham shaxsning fuqaroligi rol o‘ynaydi. (masalan, chet el fuqarolar O’zbekiston Respublikasi xududida notarius lavozimini egallashlari mumkin emas).

Qonunga itoatkor emasligi tufayli mehnat huquq layoqatini cheklanganligi nuqtai nazaaridan olganda jinoyat sodir etgan shaxslarni sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi asosida belgilangan muddat davomida muayyan lavozimlarni egallashlari mumkin emasligi yoki ma’lum kasblarda ishlashlariga yo‘l qo‘yilmasligida namoyon bo‘ladi. Sud hukmida belgilangan muddatni o‘tishi bilan ularga nisbatan belgilangan kasbiy cheklovlar olib tashlanishi mumkin.

---

[26] Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси, 2000., 23-сон.

[27] Қаранг: “Тиббий-меҳнат эксперт комиссияларида фуқароларни тиббий текширишдан ўтказиш ва ногиронликни белгилаш тартиби тўғрисида НИЗОМ” ("Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2008 йил, 33-сон, 314-модда.

Ayrim kasb, lavozimlarni tanlov yoki saylov natijalariga koʻra egallash mumkinligi. Bunday kasb va lavozimlar roʻyxati, ushbu lavozimni egallash uchun talabgorlar oʻrtasida tanlov oʻtkazish, saylovlarni tashkil qilish va oʻtkazish tartiblari maxsus qonun hujjatlari bilan belgilanadi. (Masalan, O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2005 yil 28 martda 1461-son bilan roʻyxatga olingan "O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari direktor oʻrinbosarlari, pedagog va muhandis-pedagoglarning boʻsh lavozimlarni egallash uchun ularni tanlov asosida tanlab olish toʻgʻrisida"gi Nizomga koʻra yuqoridagi lavozimlarga tanlov asosida ishga qabul qilish amalga oshiriladi[28].

Xodimlar oʻzlarining korxona, muassasa, tashkilot faoliyatidagi mavqeyiga, mehnat funktsiyalari xususiyatlariga koʻra bir necha guruhlarga boʻlinadilar.

Tovar-maxsulotlar ishlab-chiqarish, ishlarni bajarish, hizmatlar koʻrsatish jarayonining eng muxim tarkibiy komponentlaridan biri – ishchi kuchi, ishlab chiqarishda ishtirok etadigan inson sarflaydigan jismoniy va aqliy mexnatdan iboratdir. Ishlab chiqarish vositalari ish kuchi bilan qoʻshilgani taqdirdagina ishlab chiqarish jarayoni yuz berishi mumkin boʻladi.

Mulkchilik shaklidan qat'iy nazar korxona va tashkilotlarda yollanib (mexnat shartnomasi tuzib) mexnat qiluvchi fuqarolar xodimlar deb yuritiladi. Xodim, bu yollanish (mexnat shartnomasi tuzish) asosida muayyan korxonada ishlayotgan, vazifasi yoki egallab turgan lavozimidan qat'iy nazar (qorovulidan tortib ishga yollangan bosh direktorigacha) har qanday fuqarodan iborat.

Korxona xodimlari yigʻindisi ishlab chiqarish yoki oʻzga faoliyat bilan shugʻullanuvchi shaxslarning mexnat jamoasini tashkil qiladi.

Korxona xodimlari oʻz vazifasi, lavozimi, bajaradigan hizmat faoliyatiga koʻra bir xil boʻlmasdan, turli guruxlarga boʻlinishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 20 avgustdagi 181-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Hizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchi kasblarining Klassifikatori"ga muvofiq hodimlar toifalari belgilangan boʻlib, unga koʻra ishlab chiqarish bilan bogʻliq tarmoq korxonalar xodimlari quyidagi guruxlarga boʻlinadi:

1) ***Ishlab chiqarishda band boʻlgan xodimlar***. Bular ishlab chiqarish jarayonida bevosita ishtirok etadilar va korxonaning ishlab chiqarish-xoʻjalik faoliyatiga hizmat koʻrsatish, tashkil etish bilan mashgʻul boʻladilar. Uning tarkibiga ishchilar, injener va texnik xodimlar, hizmatchilar, qoʻriqlash hizmati xodimlari kiradi.

2) ***Ishlab chiqarishda band boʻlmagan xodimlar***. Korxonaga va uning xodimlariga madaniy-maishiy, uy-joy-kommunal xamda boshqa hizmatlar koʻrsatuvchi xodimlar (korxona idoraviy bogʻchasi xodimlari, sport inshootlari, uy-joylarni ekspluatatsiya qilish, tibbiyot boʻlimi xodimlari va xokazo).

3) ***Ma'muriy-boshqaruv xodimlari***. Bunday xodimlar zimmasiga boshqaruv apparati xodimlari – ijrochi raxbar, uning oʻrinbosarlari, tarkibiy boʻlim raxbarlari, bosh mutaxassislar, tsex boshliqlari, masterlar va boshqa farmoyish berish-boshqarish vakolatiga ega boʻlgan xodilar kiritiladi.

[28] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда

4) ***Hizmat ko‘rsatuvchi kichik xodimlar*** (texnik vazifalarni bajaruvchi xodimlar). Hizmat binolariga hizmat ko‘rsatuvchi (farrosh, aloqachi, avtomashina xaydovchilari, qorovullar) xodimlar shular jumlasiga kiritiladilar.

4.4. Xodimga ta’lluqli shaxsiy yo‘sindagi ma’lumot va axborotlarni ish beruvchi tomonidan muxofaza etilishining kafolatlanishi .

Mehnat munosabatlariga kirishar ekanlar, xodim va ish beruvchi bir-birlari haqida ma’lumotga ega bo‘ladilar hamda bu ma’lumotlar o‘zaro aloqalarni amalga oshirilishiga yordam beradi.

Xodimning zimmasiga uning mansabi yoki bajaradigan vazifasidan kelib chiqilgani holda korxona tijorat siri sanaluvchi axborotlardan xabardor bo‘lish imkoniyati berilishi mumkin. Bunday hollarda ish beruvchi uni oldindan ogohlantirishi va tijorat siri sanaluvchi ma’lumotlarni oshkor etganligi uchun javobgar bo‘lishi haqida xabardor qilib qo‘yishi lozim.

Ammo, ish beruvchi xodimni ishga qabul qilinishi va muayyan mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda uning hamda oila a’zolarining shaxsiy hayotiga t’alluqli ma’lumotlardan xabardor bo‘lganida ularni sir saqlashi, ulardan belgilanmagan maqsadlarda foydalanmasligi, xodimning roziligisiz bu ma’lumotlarni uchinchi shaxslarga taqdim etmasligi lozim.

Xodim va uning oila a’zolari shaxsiy hayotiga oid axborotlarni g‘ayriqonuniy ravishda oshkor etilishiga yo‘l qo‘yish O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 25-moddasida kafolatlangan shaxsiy daxlsizlik huquqi poymol etilganligini anglatishi mumkin. Bunday hatti-harakatlar inson huquqlarning qo‘pol buzilishi ko‘rinishlaridan bo‘lib, aybdor shaxslarning (shu jumladan yuridik shaxslarning) huquqiy javobgarligiga sabab bo‘lishi mumkin.

O’zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 99-moddasiga ko‘ra shaxsning hayoti va sog‘lig‘i, sha’ni va qadr-qimmati, shaxsiy daxlsizligi, ishchanlik obro‘si, shaxsiy hayotining daxlsizligi, xususiy va oilaviy siri, nomga bo‘lgan huquqi, tasvirga bo‘lgan huquqi, mualliflik huquqi, boshqa shaxsiy nomulkiy huquqlari tug‘ilganidan boshlab daxlsiz shaxsiy momulkiy huquqlaridan sanaladi va qonun bilan qo‘riqlanadi.

Fuqaro o‘zining sha’ni, qadr-qimmati yoki ishchanlik obro‘siga putur yetkazuvchi ma’lumotlar tarqatilganligi talablarini ilgari surishi, bunday ma’lumotlarni haqiqat ekanini isbotlab beraolmagan har qanday o‘zga shaxsdan shu tufayli yetkazilgan moddiy zararlar qoplanishini, ma’naviy zarar yetkazilganitligi uchun moddiy kompensatsiya talab qilishi mumkin.

O’zbekiston Respublikasining ***Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksi 46-moddasiga ko‘ra*** tibbiy yoki tijorat sirlarini, yozishma va boshqa xabarlar, notarial harakatlar, bank operatsiyalari va jamg‘armalar sirlarini, xuddi shuningdek fuqaroga, uning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlariga ma’naviy yoxud moddiy zarar yetkazishi mumkin bo‘lgan boshqa ma’lumotlarni oshkor etish - fuqarolarga eng kam ish haqining ikkidan bir qismidan ikki baravarigacha, mansabdor shaxslarga esa - ikki baravaridan besh baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.

O’zbekiston Respublikasi ***Jinoyat kodeksi*** 143-moddasiga ko‘ra xat-yozishmalar, telefonda so‘zlashuv, telegraf xabarlari yoki boshqa xabarlarning sir saqlanishi tartibini qasddan buzish, shunday harakatlar uchun ma’muriy jazo qo‘llanilgandan keyin sodir etilgan bo‘lsa - eng kam oylik ish haqining yigirma besh baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoxud olti oygacha qamoq bilan jazolanadi.

Korxona va tashkilotlar ixtiyoridagi xodim shaxsiga ta’lluqli axborotlar g‘ayriqonuniy oshkor etilganligi uchun ham ushbu moddaga ko‘ra javobgarlik yuzaga kelishi mumkin.

Xodimga tegishli shaxsiy aborotlarni oshkor etish tufayli ma’naviy zarar yetkazilishi va uning uchun pul kompensatsiyasi undirilishi bilan bog‘liq masalalr Fuqarolik kodeksi (1021-1022-moddalar) bilan tartibga solinadi.

O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 2000 yil 28 apreldagi 7-sonli “Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi qarorida ma’naviy zarar yetkazilishi bilan bog‘liq nizolarni xal etilishi bilan bog‘liq tavsiyalar berilgan[29].

Manfaatdor shaxslarning talabiga ko‘ra fuqaroning sha’ni va qadr- immatini uning vafotidan keyin ham himoya qilishga yo‘l qo‘yiladi. Basharti, bunday ma’lumotlar tashkilotdan olingan hujjatda uchrasa, bunday hujjat almashtirilishi yoki chaqirib olinishi kerak.

Xodim kadrlar bo‘limida saqlanayotgan o‘zi haqidagi barcha ma’lumotlar bilan tanishib chiqishga haqli. Ana shu maqsadda korxona ma’muriyati ish jarayonida xodim shaxsiy hayotiga oid ma’lum bo‘lgan axborotlarni qat’iy sir saqlashi lozim. Xodimni ishga qabul qilishga oid ma’lumotlar va xodimga oid boshqa ma’lumotlar bilan faqat korxonaning xodimlar bilan ishlovchi bo‘limlari mas’ul hizmatchilarigina tanishishlari mumkin.

Xodimga oid ma’lumotlardan boshqa maqsadlarda foydalanishlik uchun berish ta’qiqlanadi. Xodim shaxsiga oid ma’lumotlar faqat qonunda nazarda tutilgan asoslar mavjud bo‘lgan taqdirdagina o‘zga shaxslarga berilishi mumkin. Xodimning xohishiga ko‘ra uning haqida to‘plangan ma’lumotlar to‘g‘risida unga xabar berilishi lozim.

4.5. *Mehnat huquqining sub’ekti sifatida ish beruvchilar*.

Mehnat bozorining zarariy ishtirokchilaridan biri-ish beruvchidir. Ish beruvchi mavjudligi tufayligina mehnat bozori mavjud bo‘ladi va faoliyat yurita oladi. Ish beruvchi mehnat bozorining iste’molchisi bo‘lib, bozordagi ish kuchining tovar sifatidagi bahosi uning tomonidan bildirladigan talabga bog‘liq bo‘ladi.

Ish beruvchi, bu – fuqarolarga ish taklif eta oladigan, mehnat va boshqaruv, tadbirkorlik faoliyatini amalga oshiradigan, o‘z xodimlari mehnatini tashkil etishga, ularga ish haqi to‘lashga, qonun hujjatalrida nazarda tutilgan kafolatalarni ta’minlab berishga layoqatli bo‘lgan tashkilot (ayrim fuqaro)dir.

Ish beruvchilar mehnat sohasida tashkiliy-boshqaruv faoliyatini amalga oshirish uchn zarur bo‘lgan huquq sub’ektlilik layoqatiga ega bo‘lishi lozim.

[29] Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-2003й. Т.,

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 15-moddasiga ko‘ra quyidagilar ish beruvchilar bo‘lishi mumkin:

1) korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo‘linmalari o‘z rahbarlari timsolida;

2) mulkdorning o‘zi ayni bir vaqtda rahbar bo‘lgan xususiy korxonalar;

3) o‘n sakkiz yoshga to‘lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda.

O’zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 39-moddasiga muvofiq: o‘z mulkida, xo‘jalik yuritishida yoki operativ boshqaruvida alohida mol-mulkka ega bo‘lgan hamda o‘z majburiyatlari yuzasidan ushbu mol-mulk bilan javob beradigan, o‘z nomidan mulkiy yoki shaxsiy nomulkiy huquqlarga ega bo‘la oladigan va ularni amalga oshira oladigan, majburiyatlarni bajara oladigan, sudda da’vogar va javobgar bo‘la oladigan tashkilot yuridik shaxs hisoblanadi.

Yuridik shaxslar mustaqil balans yoki smetaga ega bo‘lishlari kerak.

Foyda olishni o‘z faoliyatining asosiy maqsadi qilib olgan (tijoratchi tashkilot) yoki foyda olishni ana shunday maqsad qilib olmagan tashkilot (tijoratchi bo‘lmagan tashkilot) yuridik shaxs bo‘lishi mumkin.

Tijoratchi tashkilot bo‘lgan yuridik shaxs xo‘jalik shirkati va jamiyati, ishlab chiqarish kooperativi, unitar korxona va qonunlarda nazarda tutilgan boshqacha shaklda tuzilishi mumkin.

Tijoratchi tashkilot bo‘lmagan yuridik shaxs jamoat birlashmasi, ijtimoiy fond va mulkdor tomonidan moliyaviy ta’minlab turiladigan

muassasa shaklida, shuningdek qonunlarda nazarda tutilgan boshqacha shaklda tashkil etilishi mumkin.

Tijoratchi bo‘lmagan tashkilot o‘zining ustavda belgilangan maqsadlariga mos keladigan doiralarda tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanishi mumkin.

Yuridik shaxs shaklidagi ish beruvchilar o‘zlarining turli hususiyatlariga ko‘ra farqlanishlari mumkin. Mulkchilik shakliga ko‘ra :

- davlat korxona, muassasa va tashkilotlariga:
- nodavlat korxona va tashkilotlariga;
- chet ellik investor ishtirokidagi korxona va tashkilotlarga;
- yakka shaxsning mulkiga asoslanuvchi va jamoaviy mulkdorlarga tegishli korxona va tashkilotlarga bo‘linishlari mumkin.

Yuridik shaxs o‘zining ta’sis hujjatlarida nazarda tutilgan faoliyat maqsadlariga muvofiq fuqarolik huquq layoqatiga ega bo‘ladi.

Yuridik shaxsning huquq, layoqati u tuzilgan paytdan boshlab vujudga keladi va uni tugatish yakunlangan paytdan e’tiboran tugatiladi .

Yuridik shaxsning maxsus huquq layoqati uning ustavi, nizomi yoki qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

Yuridik shaxsning filiali ham yuridik shaxs tomonidan berilgan vakolatnoma asosida ish beruvchi sifatida faoliyat yuritishi mumkin.

Filial yuridik shaxsning u turgan yerdan tashqarida joylashgan hamda uning barcha vazifalarini yoki vazifalarining bir qismini, shu jumladan vakolatxona vazifalarini bajaradigan alohida bo‘linmasidir.

Agar qonunda boshqacha tartib belgilangan bo‘lmasa, vakolatxona va filiallar yuridik shaxs hisoblanmaydi.

Yuridik shaxs shaklidagi ish beruvchilar faoliyat maqsadiga ko‘ra tijoratchi (tadbirkorlik sub’ekti bo‘lgan va notijorat (foyda olish maqsadini nazarda tutmaydigan) tashkilotlaridan iborat bo‘lishlari mumkin.

Davlat mulkiga asoslanuvchi ish beruvchlar - yuridik shaxslar davlat tomonidan o‘zlariga yuklangan ishlab chiqarish, hizmatlar ko‘rsatish, boshqaruv sohasida faoliyat yuritish bilan band bo‘ladilar.

Korxona deganda belgilangan tartibda vakolatli davlat idorasida davlat ro‘yxatidan o‘tish orqali tadbirkorlik sub’ekti sifatida tashkil etilgan, o‘z ustavida nazarda tutilgan faoliyatni amalga oshirishga qodir bo‘lgan xo‘jalik sub’ektidir.

Muassasa bo‘lib esa ijtimoiy-boshqaruv sohasida ish yuritadigan vakolatli organ nazarda tutiladi.

Tashkilot bo‘lib xo‘jalik faoliyatini yoxud boshqa ijtimoiy-madaniy faoliyatni tashkil etish, muvofiqlashtirish, boshqarish vazifasini bajaraoladigan sub’ekt hisoblanadi.

Tijorat tashkilotlari xo‘jalik shirkatlari va jamiyatlari shaklida tashkil etilishlari mumkin. Xo‘jalik shirkatlari va jamiyatlari to‘liq shirkat, kommandit shirkat,mas’uliyati cheklangan yoki qo‘shimcha mas’uliyatli jamiyat, aktsiyadorlar jamiyati shaklida bo‘ladi.

Notijorat tashkilotlari matlubot kooperativi, jamoat birlashmalari, ijtimoiy fondlar, muassasalar, yuridik shaxslar birlashmalari va fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari shaklida mavjud bo‘ladilar.

Yuridik shaxs qonunda ruyxati belgilab qo‘yilgan ayrim faoliyat turlari bilan faqat maxsus ruxsatnoma (litsenziya) asosidagina shug‘ullanishi mumkin. (Masalan, bank hizmatlari, sug‘urta hizmatlari ko‘rsatish va boshqalar).

Yuridik shaxsning huquqlari qonunda nazar tutilgan hollarda va tartibdagina cheklanishi mumkin. Yuridik shaxsning huquqlarini cheklash haqidagi qaror ustidan sudga shikoyat qilinishi mumkin.

Xorijiy korxonalar va xorijlik investorlar ishtirokidagi xo‘jalik sub’ektlari ham O’zbekiston Respublikasidagi xo‘jalik (tadbirkorlik) faoliyati davomida O’zbekiston Respublikasi qonunchiligi talablari asosida ish yuritadilar va bu qoida ish beruvchi sifatidagi vakolatlari hamda majburiyatlariga ham ta’lluqlidir. O’zbeiston Respublikasi Mehnat kodeksining 12-moddasiga ko‘ra chet ellik yuridik va jismoniy shaxslarga to‘liq yoki qisman tegishli bo‘lgan va O’zbekiston Respublikasi hududida joylashgan korxonalarda O’zbekiston Respublikasining mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari qo‘llaniladi.

O’zbekiston Respublikasining “Invetitsiya to‘g‘risida”gi qonunining 12 moddas ga ko‘ra[30] Chet ellik investorlarning xo‘jalik faoliyati, shu jumladan, chet el investitsiyalari ishtirokidagi korxonalar, ularning sho‘‘ba korxonalari, filiallari va boshqa tuzilmalarini, shuningdek xo‘jalik uyushmalari va birlashmalarini tashkil etish, sotish, qayta tashkil etish yoki tugatish, chet el investitsiyalari ishtirokidagi korxonalarning fondlarini shakllantirish, ijara shartnomalari va

[30] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 91-модда

boshqa shartnomalarni tuzish bo‘yicha faoliyati O’zbekiston Respublikasining qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi.

Chet ellik investorlarning va chet ellik investorlar bilan tuzilgan mehnat shartnomalariga muvofiq O’zbekiston Respublikasida turgan chet davlatlar fuqarolarining shaxsiy ehtiyojlari uchun olib kiriladigan mol-mulkdan boj undirilmaydi.

Chet el investitsiyalari ishtirokidagi korxonalar xodimlarining mehnat munosabatlari O’zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi.

Chet el investitsiyalari ishtirokidagi korxona xodimlarining pensiya ta’minoti O’zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi.

Ayrim fuqaro qonun hujjatlariga muvofiq ish beruvchi sifatida mehnat munosabatlarida ishtirok etishi mumkin. Biroq, fuqarolar o‘z maishiy, ro‘zg‘or extiyojlarini qondirish maqsadida o‘zga fuqarolarni ishga yollashlari mumkin va bunda ular ish beruvchiga ta’lluqli huquqlarga ega bo‘ladilar, majburiyatlarni bajaradilar.

Yakka tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi shaxslar tomonidan o‘zga fuqarolarni ishga yollashga ruxsat etilmaydi. O’zbekiston Respublikasining “Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to‘g‘risida”gi qonuni 6 - moddasiga ko‘ra: yakka tartibdagi tadbirkorlik - yuridik shaxs tashkil etmagan holda jismoniy shaxs (yakka tartibdagi tadbirkor) tomonidan tadbirkorlik faoliyatining amalga oshirilishidan iborat bo‘lib, ular ish beruvchi sanalmaydilar..

Yakka tartibdagi tadbirkorlik yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan xodimlarni yollash huquqisiz, mulk huquqi asosida o‘ziga tegishli bo‘lgan mol-mulk negizida, shuningdek mol-mulkka egalik qilish va (yoki) undan foydalanishga yo‘l qo‘yadigan o‘zga ashyoviy huquq tufayli o‘ziga tegishli bo‘lgan mol-mulk negizida mustaqil ravishda amalga oshiriladi[31].

Mehnat kodeksining 17-moddasiga muvofiq ish beruvchi korxonani boshqarish va o‘z vakolatlari doirasida mustaqil qarorlar qabul qilish;

qonun hujjatlariga muvofiq yakka tartibdagi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish;

mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ishni lozim darajada bajarishni xodimdan talab qilish;

o‘z manfaatlarini himoyalash uchun boshqa ish beruvchilar bilan birga jamoat birlashmalari tuzish va bunday birlashmalarga a’zo bo‘lish huquqiga egadir.

Qonun o‘z navbatida unga quyidagi majburiyatlarni ham yuklaydi: ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta’minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e’tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, ushbu Kodeksga muvofiq jamoa shartnomalarini tuzishi shart.

Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog‘liqi

[31] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2000 й. 5-6-сон, 140-модда
.

uchun xavf tug‘diruvchi, ularning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas.(MKning 177-moddasi).

4.6. *Xodimlarning vakillik organlari (kasaba uyushmasi, mehnat jamoasi) mehnat huquqining sub’ekti sifatida.*

Mehnat munosabatlarida xodimlar nomidan ish yurituvchi va ularning manfaatilarini ifodalovchi vakillik organlari ham ishtirok etadilar. Ular xodimlar nomidan ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzmasalarda, ammmo, mehnat shartnlarini belgilanishi o‘zgartirilishi, bekor qilinishida, xodimlar huquq hamda manfaatlarini ish beruvchi oldida, mahalliy va markaziy davlat boshqaruvi organlari oldida ifoda etilishida faol qatanashadilar.

Mehnat munosabatlarida hodimlar vakillik organlarining ishtiroki ikki shaklda: kasaba uyushmalari va mehnat jamoasi orqali ta’min etiladi. Qonun boshqa shakllarda xodimlar vakillik organlari ish yutishiga ham yo‘l qo‘yadi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 21-moddasiga ko‘ra : mehnatga oid munosabatlarda xodimlarning manfaatlarini ifoda etishda vakil bo‘lish va bu manfaatlarni himoya qilishni korxonadagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo‘yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar amalga oshirishi mumkin, bu organlarni saylash tartibini, ularning vakolatlari muddati va miqdor tarkibini mehnat jamoasining yiqilishi (konferentsiyasi) belgilaydi. Xodimlar vakillik qilishni hamda o‘z manfaatlarini himoya etishni ishonib topshiradigan organni o‘zlari belgilaydilar.

Barcha vakillik organlari o‘z vakolatlari doirasida ish olib boradi va xodimlar manfaatlarini himoya qilishda teng huquqlardan foydalanadi.

Korxonada boshqa vakillik organlarining ham bo‘lishi kasaba uyushmalarining o‘z vazifalarini amalga oshirish borasidagi faoliyatiga to‘sqinlik qilmasligi lozim.

Xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini bitta vakillik organi ifoda etishi va himoya qilishi mumkin emas.

Vakillik organlarining faoliyati ularni saylagan xodimlarning qaroriga binoan, shuningdek ular qonun hujjatlariga zid xatti-harakatlar sodir etgan taqdirda esa - sud tomonidan ham tugatilishi mumkin.

Kasaba uyushmalari xodimlar vakiligini amalga oshiruvchi eng yirik jamoat birlashmasi bo‘lib, bugungi kunda 7 mln.dan ko‘proq a’zoni birlashtiradi.

Kasaba uyushmalarining vakolatlari va vazifalar O’zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to‘g‘risida”gi qonunda belgilangan[32].

Kasaba uyushmasi ko‘ngilli jamoat tashkiloti bo‘lib, ham ishlab chiqarish, ham noishlab chiqarish sohalaridagi faoliyat turiga qarab, o‘z a’zolarining mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini hamda manfaatlarini himoya qilish uchun mushtarak manfaatlar bilan boqlangan mehnatkashlarni birlashtiradi.

Qonun kasaba uyushmalariga quyidagi sohalarda huquq va vakolatlarni beradi :

[32] Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1992 й. 9-сон, 344-модда

1). O’zbekiston kasaba uyushmalari federatsiyasi kengashining qonunlar va me’yoriy
hujjatlar ishlab chiqishda qatnashish huquqlari;
2). Kasaba uyushmalarining mehnat qilish huquqini himoya etish sohasidagi huquqlari;
3). Kasaba uyushmalarining muzokaralar olib borish va jamoat shartnomalari, bitimlari tuzish huquqlari;
4). Kasaba uyushmalarining mehnatkashlarni ijtimoiy jihatdan himoya qilish huquqlari;
5). Kasaba uyushmalarining mehnat va kasaba uyushmalari to‘g‘risidagi qonunlarga rioya etilishini nazorat qilish huquqlari;
6). Mehnat nizolarini ko‘rib chiqishda kasaba uyushmalarining huquqlari;
7). Kasaba uyushmalarining ma’muriyat tomonidan jamoa shartnomasi bajarilishini nazorat qilish huquqi va boshqa huquqlar.

Davlat va xo‘jalik idoralarining ma’muriyati, jamoat tashkilotlari, mansabdor shaxslar kasaba uyushmalarining huquqlariga rioya etishlari, ularning faoliyat ko‘rsatishlariga ko‘maklashishlari shart. Bu idoralar va shaxslar kasaba uyushmalari huquqlarini buzganliklari yoki ularning qonuniy faoliyatiga to‘sqinlik qilganliklari uchun qonunlarda belgilangan tartibda javobgar bo‘ladilar. Davlat va xo‘jalik idoralarining ma’muriyati jamoat tashkilotlari, mansabdor shaxslar kasaba uyushmalarining vakillari shu kasaba uyushmasi a’zolari ishlayotgan korxonalarga ustavda belgilangan vazifalarni va qonunlarda belgilab qo‘yilgan huquqlarni amalga oshirish uchun kirishlariga to‘sqinlik qilishga haqli emas.

Xodimlarning vakillik organlari a’zolariga o‘zlarining vakillik faoliyatlarini amalga oshirishlari munosabati bilan ish beruvchi tomonidan biron bir shakldagi ta’qib qilinishdan himoya etish kafolatlanadi.

Vakillik organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarga intizomiy jazo berishga, ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, shuningdek vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlar bilan mehnatga oid munosabatlarni ularning saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin ikki yil davomida ish beruvchining tashabbusi bilan mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmay turib bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Vakillik organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylangani munosabati bilan ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmasa, - avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) beriladi.

Vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlarga tegishli ish (lavozim) berish imkoniyati bo‘lmagan taqdirda ular qonunlarda yoki jamoa shartnomalari, kelishuvlarida nazarda tutilgan imtiyozlardan foydalanadilar.(Mkning 25-moddasi).

Korxona va tashkilotlarning mehnat jamoasiga ham xodimlar haq-huquqlarini himoya qilinishida muayyan kafolatlar berilgan .

4.6. ***Korxona va tashkilotlarda ish beruvchining vakilligi***.

Mehnat munosabatlarida nafaqat xodimlar nomidan ish koʻruvchi vakillik organlari, balki , ish beruvchi nomidan vakillik qiluvchi organlar ham ish yuritadilar.

Ish beruvchining vakilligi korxoaning bevosita oʻzidagi **ichki vakillikka** hamda korxona tashqarisida amalga oshiriladigan **tashqi vakillikka** boʻlinadi.

Ish beruvchi nomidan ichki vakillikning ish bervchi tashkril etgan korxona ma'muriyati amalga oshiradi.

Korxona, muassasa, tashkilot ma'muriyati deganda uning tarkibiy tuzilishiga koʻra hamda yaxlit holda boshqarish maqsadini koʻzlovchi organlar va mansbdor shaxslar majmuyi nazarda tutiladi.

Korxona ma'muriyati eng yuqori boʻqindan tortib to eng quyi drajagacha boʻlgan, yuklatilgan vazifasiaga koʻra ish beruvchi tomonidan tegishli vakolat berilgan shaxslardan tashkil topadi. YaIshlab chiqarish va hizmat koʻrsatish korxonalarida ma'muriyat korxoa direktori, uning oʻrinbosarlari, tseh va boʻlimlarning boshliqlari masterlar, ishni tashkil etish, boshqarish, majburiy yoʻsindagi byruq va farmoyishlar berish huquqiga ega boʻlgan mansabdor shaxslarni oʻz ichiga oladi.

Korxona yoki tashkilotning tarkibiy tuzilishi, har bir tarkibiy tuzilmaning korxonadagi maqomi korxona ustavi (Nizomi)da mustahkamlab qoʻyiladi. Bundan tashqari, har bir boʻlim yoki tseh vazifalari va ularni bajarish uchun berilgan huquuq hamda vakolatlar tegishli tarkibiy boʻlim haqidagi nizomda ham belgilab qoʻyiladi.

Korxona va tashkilotlarda barcha darajadagi mansabdor shaxsning ma'muriyat vakili sifatidagi vakolatlari, vazifalari va javobgarligi tegishli mansab yoʻriqnomalarida, funktsiyalarni oʻzaro taqsimlash toʻgʻrisidagi buyruq(farmoyish)da koʻrsatib qoʻyiladi.Korxona ma'muriyati vakillari boʻlgan organlar va mansabdor shaxslar ish beruvchi nomidan va unging manfaatlari yoʻlida qonun talablariga koʻra ish olib boradilar.

Korxona ma'muriyati yakkaboshchilikka asoslanuvchi yoki kolegial tarzda ish koʻruvchi boʻlishi mumkin. Masalan, davlat korxonalarida, yakka shaxslar tomonidan tashkil qilinadigan va boshqariladigan xususiy korxonalarda ma'muriyat ish uslubi koʻproq yakka boshchilikka tayansa, korporativ korxonalarda (Jamoa korxonalari, aksiyadorlik jamiyatlari, qoʻshma korxonalar va boshqalar) ma'muriyat kollegiallikka asoslanib ish yuritadi va korxonaning boshqarilishida uning raxbari bilan bir qatorda kollegial ish olib boruvchi organglar (kuzatuv kengashi, boshqaruvi, rayyosati va xokazo) ham muhim oʻrin tutadilar. Bunday korxonalarning ustav yoki nizomlarida kollegial organ va yakka boshchilik asosida ishlovchi raxbar vakolatlari oʻzaro chegaralab qoʻyiladi.

Korxonalarning uning tashqarisidagi vakillari vazifasini uning vakolatxonalari, filiallari, doimiy muassasalari, dillerlari bajaradilar. Korxona vakili sifatida uningg filiali va vakolatxonasi vakolatlari mazmuni, doirasi ish bekruvchi (raxbar) yoki mulkdor tomonidan berilgan vaokltnoma(ishonchnoma)ga koʻra belgilanadi. O'zbekston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 47-moddasiga koʻra: vakolatxona yuridik shaxsning u turgan yerdan tashqarida joylashgan, yuridik shaxs manfaatlarini ifodalaydigan va ularni himoya qiladigan alohida boʻlinmasidir.

Filial yuridik shaxsning u turgan yerdan tashqarida joylashgan hamda uning barcha vazifalarini yoki vazifalarining bir qismini, shu jumladan vakolatxona vazifalarini bajaradigan alohida bo‘linmasidir.

Agar qonunda boshqacha tartib belgilangan bo‘lmasa, vakolatxona va filiallar yuridik shaxs hisoblanmaydi. Ular o‘zlarini tashkil etgan yuridik shaxs tomonidan mol-mulk bilan ta’minlanadilar hamda u tasdiqlagan nizomlar asosida ish olib boradilar. Vakolatxona va filiallarning rahbarlari yuridik shaxs tomonidan tayinlanadi hamda uning ishonchnomasi asosida ish olib boradi.

Filiallar tegishli hollarda ish beruvchi tomonidan yuridik shaxs vakolatlari bilan ta’minlanishi va mehnat munosabatlarida ish beruvchi sifatida qatnashishi mumkin. Masalan , O’zbekiston Respublikasi Markaziy banki to‘g‘risidagi qonunning 8-moddasiga ko‘ra Markaziy bank Qoraqalpog‘iston Respublikasi poytaxti, viloyatlarning markazlari va Toshkent shahrida yuridik shaxs maqomiga ega bo‘lmagan bosh boshqarmalar tuzadi. Ushbu bosh boshqarmalarga ish beruvchi vakolatlari berilgan bo‘lib, ular xodimlarni ishga qabaul qilish, ishdan bo‘shatish, rag‘batlantirish yoki intizomiy xazo qo‘llash huquqiga egadirlar.

Ish beruvchilar nomidan vakillik qilish huquqlari shuningdek, ular tomonidan ta’sis etilgan yoki ular a’zolari bo‘lgan turli uyushmalar, assotsiatsiyalar va boshqa jamoat birlashmalariga ham berilishi mumkin. Bunday birlashma va uyushmalarning vakolatlari hajmi uning a’zolari tomonidan tasdiqlangan ustavga binoan belgilanadi. Ish beruvchilar shuningdek, belgilab qo‘yilgan tartibda xalqaro xakorlikni amalga oshirishlari va o‘zlarining xalqaro kasbiy uyushmalariga a’zo bo‘lishlari mumkin.

K A L I T S O’ Z L A R

Huquq sub’ekti. Mehnat huquq va mehnat muomala layoqati. Mehnat huquqi sub’ektlari. Xodim. Ish beruvchi. Xodimlarning vakuillik organi. Ish beruvchining vakillik organlari. Xodimlar vakillik organi va uning a’zolarga kafolatlar. Ishga qabul qilish yoshi. Voyaga yetmaydiganlar mehnatidane foydalanish ta’qiqlangan ishlar. Ayollar mehnatidan foydalanish ta’qiqlangan yoki cheklangan ishlar. Giyoxvandlar mehnatidan foydalanish ta’qiqlangan ishlar va kasblar. SPID (Immiunitet tanqisligi) kasaliga chalingan shaxslar mehnatidan foydalanish ta’qiqlangan ishlar va kasblar. Mehnat huquqlarini himoya qilish. Muddatlar.

Bilimlaringizni sinab ko‘ring

1. Mehnat huquqiy munosabat tushunchasi va mohiyati haqida nimalarni bilasiz ?
2. Mehnat huquqiymunosabatlar qanday asoslardan vujudga keladi ?
3. Mehnat huquqiy munosabatlarning qanday turlarini bilasiz ?
4. Mehnat huquqiy munosabat ob’ektlari bo‘lib nimalar sanaladi ?
5. Mehnat huquqiy munosabat sub’ektlari kimlar bo‘lishi mumkin ?
6. Mehnat huquq layoqati va miehnat muomala layoqati qanday layoqat va ularning mazmuni nima bilan belgilanadi ?
7. Mehnat huquqiy munosabat su’ektlar qanday turlarga bo‘linadi ?
8. Xodim kim, uning mehnat huquq-muomala layoqati nimalardan iborat ?
9. Ayrim toifadagi fuqarolar mehnat huquqi sub’ekti sifatida qanday alohida x’ususiyatlarga ega ?
10. Ish beruvchi kim va uning qanday turlari bor ?
11. Ish beruvchining mehnat huquq-muomala layoqati nima ?

12. Xodimlarning vakillik organi kim va qonunga ko‘ra unga qanday vakolatlar hamda kafolatlar berilgan ?
13. Ish beruvchining vakilligi haqida so‘zlab bering.

5- B O B. JAMOA ShARTNOMASI VA JAMOA KYeLIShUVLARI

5.1. *Mehnat munosabatlarida ijtimoiy sherikchilik va uni jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvlari orqali amalga oshirilishi.*

Sobiq ittifoq davlati davrida amal qilgan asosiy g‘oya-mehnat va kapital o‘rtasida hal etilishi mumkin bo‘lmagan antoganistik ziddiyat mavjudligi haqidagi ta’limot jamiyatda barqarorlik qaror topishiga hizmat qilmas va ijtimoiy muammolarni barcha ishtirok etuvchilarning huquq va manfaatlari hisobga olingani holda hal etilishiga imkon bermas edi.

Mamlakatimizda kuchli davlatchilikdan kuchli fuqarolik jamiyati barpo etishga tomon yo‘l tutilgani tufayli qarama-qarshiliklarni o‘zaro konfliktlar, qarama-qarshi turishlar orqali emas, balki xamkorlik, ijtimoiy sherikchilikni yo‘lga qo‘yish yo‘li bilan hal etish imkoniyati yaratildi.

Mehnat munosabatlari chog‘ida ishlab chiqarishni taraqqiy topishidan, iqtisodiy samaradorlikning o‘sishidan ish beruvchi ham, hodimlar ham, davlat va jamiyat ham birdek manfaatdor ekanliklari chuqur anglab yetildi. Shu tufayli ishlab chiqarish jarayonida mehnat va kapital o‘rtasidagi abadiy ziddiyatlar mavjudligiga emas, balki ish beruvchi va xodimlarning o‘zaro ijtimoiy sherikchiligi, hamkorligini avj oldirishga tayanib ish ko‘rila boshlandi hamda bu omil nafaqat ishlab chiqarish sohasida, balki ijtimoiy-siyosiy hayotimizda ham barqarorlikka, ish beruvchi va hodimlar o‘rtasida hamkorlikni kuchayishiga sabab bo‘ldi.

Xodimlar va ish beruvchilarning ijtimoiy sherikchiligi sohasida Yevropa, Osiyo, Amerika qit’asidagi ko‘pgina rivojlangan mamlakatlarda katta yutuqlarga

erishildi, bu sohada yaxshi tajriba va an’analar shakllandi. Odamlar turmush darajasi ko‘rsatkichlarining yuksakligi, ijtimoiy himoyaning salmoqli hamda aholining keng qatlamlarini qamrab olganligi, ulardagi iqtisodiy rivojlanish ijtimoiy sherikchilik natijasida shaxs-davlat- jamiyat uchburchagining barcha tomonlari foyda ko‘rishini yaqqol isbotladi.

Xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi ijtimoiy sherikchilik korxonani birgalikda boshqarish, uning rivojlanishi va samaradorligshini yuksaltirishga qaratilgan ishlab chiqari-iqtisodiy tadbirlar ishlab chiqish va ularni amalga oshirish, korxona xodimlari moddiy-turmush sharoittalarini yaxshilash ularni va oila a’zolarini ijtimoiy muxofaza qilish yuzasidan birgalikda chora-tadbirlar ko‘rish, korxonani bishqarish samaradorligini oshirishga qaratilgan lokal me’yoriy hujjatlar tizimini takomillashtirib borish, ish jarayonida xodimlar hayoti va salomatligini himoyalash, kab asalliklari yuz berishining oldini olish maqsadlariga qaratilishi mumkin. Ishlab chiqarishdagi ijtimoiy sherikchilikishning natijalaridan xodimlar ham, ish beruvchi ham to‘la manfaatdor bo‘lishi bunday sherikchilik aloqalarini davom ettirishning harakatlantiruvchi kuchi va bosh motivi sanaladi.

Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvi xodimlar va ish beruvchilar ijtimoiy hamkorligi va sherikchiligining asosiy shakli sanaladi. Zeroki, ushbu lokal hujjatlarda korxona ishlab chiqarish hayoti ham, ijtimoiy hayoti ham to‘la o‘z aksini topadi.

Jamoa shartnomasi tuzish va unda xodimlarga ham, ish beruvchiga ham ta’lluqli o‘zaro majburiyatlarni nazarda tutilishi, bu majburiyatlarni bajarilish usullari, ijrosini nazorat qilish va bajarilmaganligi uchun javobgarlik mexanizmlarini belgilab olinishi korxona ishlab chiqarish faoliyatiga ham, xodimlarning moddiy, madaniy-maishiy va ijtimoiy axvoliga haim ijobiy ta’sir qiladi.

Mamalakatimizda ijtimoy sherikchilikni yaxshi yo‘lga qo‘yish uchun kerakli huquqiy baza barpo qilingan bo‘lsada, ammo, bozor munosabatlarining chuqurlashib borayotganligi, malakatimizda fuqarolik jamiyati yaratish ishlari ko‘lamining kengayib borayotgani, jamiyatni erkinlashtirish yuzasidan yuritilayottgan izchil siyosat bu sohadagi ishlar miqyosini kengaytirishlikni taqoza qilmoqda. Bunda xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi ijtimoiy sherikchilik tushunchasiga legal tarif beruvchi hamda uning maqsad – mohiyati, amalga oshirilish printsiplari va shakllarini nazarda tutvchi normalar Mehnat kodeksiga kiritilishi lozim. Shuningdek, bizning fikrimizcha O’zbekiston Respublikasi Xalqaro mehnat tashkilotining 1981 yilda qabul qilingan “Jamoa shartnomalari tuzishga ko‘maklashish to‘g‘risida”gi 154-sonli Konventsiyasini ratifikasiya qilsa va uning qoidalarini milliy mehnat qonunchiligiga kengroq implementatsiya qilsa maqsadga muvofiq bo‘lar edi.

5.2. *Jamoa shartnomasi tushunchasi va uning korxona va tashkilotlardagi ahamiyati.*

Jamoa shartnomasi xodimlar hamda ish beruvchilarning ijtimoiy sherikchiligi yo‘li bilan korxonalardagi mehnat munosabatlarini tartibga solish vositasi sifatida bir tomondan, korxonani idora qilishdagi ish beruvchi avtonomligini, ikkinchidan

esa, xodimlar jamoasining ham korxonani boshqarishda ishtirok eta olish huquqlari ro‘yobga chiqarilishini anglatadi.

Xozirgi kunda jamoa shartnomasi lokal-huquqiy akt, korxona darajasida mehnaga oid munosabatlarni tartibga soluvchi “o‘ziga hos kodeks” tusini olib bormoqda.

Jamoa shartnomasi huquq ijodkrligi ko‘rinishlaridan biri sifatida lokal-normativ yo‘l bilan mehnat sharoitlarini o‘rnatish vazifasini bajaradi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 29-moddasiga ko‘ra : **jamoa shartnomasi - korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatdir.**

Jamoa shartnomasi o‘zining mazmuni va funktsiyalariga ko‘ra oddiy fuqarolik huquqiy bitimlardan farq qiladi, chunki undan ko‘zlangan maqsad- ikki tarafda O’zbekiston Respublikasio huquq va majburiyatlar tug‘dirishgagina qaratilgan emas, jamoa shartnomasi korxonada yuz beruvchi ko‘pchilik o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarni davlat huquqiy tizimidan tashqarida turgani holda tartibga solishga, xodimlar va ish beruvchi uchun majburiy bo‘lgan “o‘yin qoidalari”ni joriy qilishga, bu qoidalarga rioya etilishini kuzatib borishga, bajarilishini ta’minlashga qaratilgan bitimdir. Jamoa shartnomasining qoidalari nafaqat uning taraflari sanaluvchi shaxslarga, balki unga aloqasi bo‘lmaganlarga ham tatbiq qilinadi.(masalan, shartnoma qabul qilib bo‘linganidan so‘ng ishga kirgan yangi xodimlarga, korxonada mehnat bitimiga assan mehnat qiluvchilarga, vafot etgan xodimning oila a’zolariga, korxonada ishlab pensiyaga chiqqan faxriylarga va xokazo).

Ayni paytda, jamoa shartnomasi ommaviy huquqiy (publichno-pravovoy) kuchga ega bo‘lgan normativ hujjat ham emas, chunki, uning taraflari bo‘lgan ish beruvchi ham, xodimlar vakillik organi ham ommaviy hokimiyatga ega emas va jamoa shartnomasi shartlari taraflarning o‘zaro kelishuvi bilan qabul qilingandir. Jamoa shartnomasi ijtimoiy sherikchilikka oid munosabatlarni korxona doirasida tartibga soluvchi lokal normativ hujjat sifatida ikki sotsial guruh: ish beruvchi (korxona mulkdori, tadbirkor) hamda yollanma xodimlar manfaatini o‘zida ifodalaydi va shu sababli bipartizm nomini oldi.

Jamoa bitimlarining yuqori darajada va keng miqyosda amalga oshiriladigan shakli bo‘lib jamoa kelishuvlari hisoblanadi.Ular tarmoq, xudud yoki iqqtisodiyotning barcha tarmoqlari darajasidagi lokal me’yoriy hujjat sanaladi. Mehnat kodeksining 29-moddasiga ko‘ra **muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta’minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o‘z ichiga oluvchi normativ hujjat sanaladi.**

Jamoa kelishuvi jamoa shartnomasidan farqli ravishda bir korxona miqyosida emas, balki kattaroq miqyosda (xudud, tarmoq) amal qiladi va o‘z ahamiyati jihatdan muhim bo‘lgan ijtimoiy sherikchilik munosabatlarini katta xududda (bir necha yuzlab, hatto minglab korxona doirasida tartibga soladi.

Jamoa shartnomaviy tartibga solish vositasi sifatida jamoa sharntnomasi va kelishuvlari mehnat huquqining umumiy qismiga ta’lluqli sanaladi, chuni ular vositasida mehnat huquqining barcha institutlariga oid qoidalar va normalar

kuompleks holda joriy qilinadi. Jamoa shartnomalarida korxonaning idoraviy bo‘ysunishi, mulkchilik shakli, ish yuritish usulidan qat’iy nazar mehnat shart-sharoittlari belgilanadi va mehnat sharoitlarini belgilovchi yuridik hujjat bo‘lib hizmat qiladi.

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzish quyidagi tamoyillarga tayanadi :

qonun hujjatlari normalariga amal qilish;

taraflar vakillarining vakolatliligi;

taraflarning teng huquqliligi;

jamoa shartnomalari, kelishuvlari mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama erkinligi;

majburiyatlar olishning ixtiyoriyligi;

olinayotgan majburiyatlarning haqiqatda bajarilishini ta’minlash;

tekshirib borishning muntazamligi;

javobgarlikning muqarrarligi.

Jamoa shartnomasi o‘z mazmuniga ko‘ra qonun talablariga mos bo‘lishi lozim va unda xodimlar axvolini mehnat qonun hujjatlarida nazarda tutilganidan yomonlashtiruvchi normalar belgilanishi mumkin emas, chunki Mehnat kodeksining 5-moddasiga ko‘ra mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas.

5.3. *Jamoa shartnomasining taraflari, tuzilish tartibi hamda uning mazmuni.*

Jamoa shartnomasi ijtimoiy sherikchilikka oid mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi normativ hujjat sifatida mulkchilik shakli, xo‘jalik yuritish usuli, qaysi tarmoqqa mansubligidan qat’iy nazar barcha turdagi korxona va tashkilotlarda tuzilishi mumkin.

Mehnat kodeksining 36-moddasiga ko‘ra jamoa shartnomasi, bir tarafdan, xodimlar tomonidan kasaba uyushmalari yoki o‘zlari vakolat bergan boshqa vakillik organlari orqali, ikkinchi tarafdan - bevosita ish beruvchi yoki u vakolat bergan vakillar tomonidan tuziladi.

Yuqoridagi norma **jamoa shartnomasi ikki taraf: ish beruvchi hamda xodimlar vakillik organlari o‘rtasida tuzili**shni nazarda tutadi. Modda mazmuniga ko‘ra korxonalarning korxona joylashgan xududan boshqa xududda faoliyat yurituvchi filiallari va boshqa tarkibiy qismlari ham ish beruvchi tomonidan berilgan vakolat asosida (bosh korxoa ish beruvchisining filial raxbariga bergan vakolatiga ko‘ra) jamoa shartnomasi tuzishi mumkin sanaladi.

Mehnat qonunchiligi (Mehnat kodeksi va boshqa mehnatga oid qonun hujjatlari, kasaba uyushmalari faoliyatini tartibga soluvchi qonular va boshqa qonun hujjatlari) jamoa shartnomasi taraflarining shartnoma ishtirkchisi sifatidagi yuridik maqomini (vakolatlari va majburiyatlarini) belgilab beradi.

Ish beruvchi bilan jamoa shartnomasini tuzish zarurligi haqida qaror qabul qilish huquqi kasaba uyushmasiga, xodimlar tomonidan vakolat berilgan boshqa vakillik organiga yoki bevosita mehnat jamoasining umumiy yiqilishi (konferentsiyasi)ga berilgandir.

Jamoa shartnomalari korxonalarda, ularning yuridik shaxs huquqi berilgan tarkibiy bo‘linmalarida tuziladi.

Mehnat kodeksining 31-moddasiga ko‘ra har qaysi taraf jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish va o‘zgartirish yuzasidan muzokaralar olib borish tashabbusi bilan chiqishga haqlidir.

Kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organi o‘zlarini vakil qilgan xodimlar nomidan muzokaralar olib borish, jamoa shartnomasiga, kelishuviga o‘zlarini vakil qilgan xodimlarning manfaatlarini himoya qiluvchi ilovalar taklif etish va ularni imzolashga haqlidir.

Agar xodimlar tomonidan bir vaqtning o‘zida xodimlarning bir nechta vakillik organi qatnashayotgan bo‘lsa, ular muzokaralar olib borish, jamoa shartnomasi yoki kelishuvining yagona loyihasini ishlab chiqish va bunday shartnoma yoki kelishuvni tuzish uchun birlashgan vakillik organi tashkil etadilar.

Jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish, o‘zgartirish va to‘ldirish uchun ish beruvchi, ish beruvchilar birlashmasi (ularning vakillari) bilan kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o‘rtasida muzokaralar olib boriladi. Zarur hollarda muzokaralarda ijro etuvchi hokimiyat organlari ishtirok etadilar. Ish beruvchilar, ijro etuvchi hokimiyat organlari kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari ko‘rib chiqish uchun taklif etgan mehnatga oid va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yuzasidan muzokaralar olib borishga majburdirlar.

Tegishli yozma xabar olgan taraf yetti kunlik muhlat ichida muzokaralarga kirishishi shart.

Avvalgi jamoa shartnomasi, kelishuvining amal qilish muddati tugashiga qadar uch oy mobaynida yoki bu hujjatlar bilan belgilab qo‘yilgan muddatda har qaysi taraf boshqa tarafga yangi jamoa shartnomasini, kelishuvini tuzish yuzasidan muzokaralar boshlash to‘g‘risida yozma xabar berishga haqlidir.

Jamoa shartnomasining loyihasi korxonaning bo‘linmalarida xodimlar tomonidan muhokama qilinishi kerak va u bildirilgan fikr va takliflar hisobga olingan holda ishlab takomiliga yetkaziladi.

Ishlab takomiliga yetkazilgan loyiha mehnat jamoasining umumiy yiqilishi (konferentsiyasi) muhokamasiga qo‘yiladi.

Ishlab takomiliga yetkazilgan loyiha mehnat jamoasining umumiy yiqilishi (konferentsiyasi) muhokamasiga qo‘yiladi

Muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuvining loyihasini tayyorlash uchun taraflar teng huquqlilik asosida tegishli vakolatlarga ega bo‘lgan vakillardan iborat komissiya tuzadilar.

Komissiyaning tarkibi, muzokaralarning muddati, o‘tkaziladigan joyi va kun tartibi taraflar qarori bilan belgilanadi.

Muzokaralarda ishtirok etayotgan taraflarga jamoa shartnomasi, kelishuvining mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama qilishda to‘la erkinlik beriladi.

Ish beruvchilar va ularning birlashmalari, ijro etuvchi hokimiyat organlari kasaba uyushmalariga, xodimlarning boshqa vakillik organlariga muzokaralar uchun o‘zlaridagi zarur ma’lumotlarni berishlari shart. Muzokaralarning qatnashchilari, muzokara olib borish bilan bog‘liq bo‘lgan boshqa shaxslar,

basharti o‘zlari olgan ma’lumotlar davlat yoki tijorat siri bo‘lsa, ularni oshkor qilmasliklari kerak. Bu ma’lumotlarni oshkor qilgan shaxslar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

Agar muzokaralar jarayonida taraflar o‘zlariga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra murosaga kela olmagan bo‘lsalar, bayonnoma tuzilib, unga taraflarning bu sabablarni bartaraf etish uchun zarur choralar haqidagi tugal ravishda bayon etilgan, shuningdek muzokaralarni qayta tiklash muddatiga doir takliflari kiritiladi.

Muzokaralar chog‘ida kelib chiqadigan ixtiloflar jamoalarga doir mehnat nizolarini ko‘rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal etiladi.

Jamoa shartnomasining mazmuni va tuzilishini taraflar belgilaydi.

Jamoa shartnomasiga ish beruvchi va xodimlarning quyidagi masalalar bo‘yicha o‘zaro majburiyatlari kiritilishi mumkin:

mehnatga haq to‘lash shakli, tizimi va miqdori, pul mukofotlari, nafaqalar, kompensatsiyalar, qo‘shimcha to‘lovlar;

narxlarning o‘zgarib borishi, inflyatsiya darajasi, jamoa shartnomasi bilan belgilangan ko‘rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to‘lashni tartibga solish mexanizmi;

xodimlarni ish bilan ta’minlash, qayta o‘qitish, ishdan bo‘shatib olish shartlari;

ish vaqti va dam olish vaqti, mehnat ta’tillarining muddatlari;

xodimlarning, shu jumladan ayollar va o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarning mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasini yaxshilash, ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta’minlash;

korxonani va idoraga qarashli turar joyni xususiylashtirish vaqtida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish;

ishni ta’lim bilan qo‘shib olib boruvchi xodimlar uchun imtiyozlar;

ixtiyoriy va majburiy tarzdagi tibbiy hamda ijtimoiy sug‘urta;

ish beruvchi tomonidan o‘z xodimlarining shaxsiy jamg‘arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qo‘shimcha badallar kiritish miqdorlari va muddatlari;

jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish, taraflarning javobgarligi, ijtimoiy sheriklik, kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlariga faoliyat ko‘rsatish uchun tegishli sharoit yaratib berish.

Jamoa shartnomasida korxonaning iqtisodiy imkoniyatlarini hisobga olgan holda boshqa shartlar, shu jumladan qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan normalar va qoidalarda ko‘rsatilganiga qaraganda imtiyozliroq mehnat shartlari va ijtimoiy-iqtisodiy shartlar (qo‘shimcha ta’tillar, pensiyalarga tayinlanadigan ustamalar, muddatdan ilgari pensiyaga chiqish, transport va hizmat safari harajatlari uchun kompensatsiyalar, xodimlarni ishlab chiqarishda hamda ularning bolalarini maktabda va maktabgacha tarbiya muassasalarida tekin yoki qisman haq to‘lanadigan tarzda ovqatlantirish, boshqa qo‘shimcha imtiyoz va kompensatsiyalar) ham kiritilishi mumkin.

Basharti, amaldagi qonunlarda normativ tusdagi qoidalar jamoa shartnomasida albatta mustahkamlab qo‘yilishi shart deb bevosita ko‘rsatma berilgan bo‘lsa, bunday qoidalar jamoa shartnomasiga kiritiladi.

Jamoa sharntnomasini muhokama qilish va qabul qilish huquqi korxona mehnat jamoasi umumiy majlisi (konferentsiyasig)a berilgan bo‘lib, Mehnat

jamoasining yiqilishi, basharti unda xodimlarning yarmidan ko‘proqi ishtirok etgan bo‘lsa, vakolatli hisoblanadi.

Mehnat jamoasining konferentsiyasi, basharti unda delegatlarning kamida uchdan ikki qismi ishtirok etgan bo‘lsa, vakolatli hisoblanadi.

Jamoa shartnomasi, basharti uni umumiy yiqilishda (konferentsiyada) ishtirok etayotganlarning ellik foizidan ko‘proqi yoqlab ovoz bergan bo‘lsa, ma’qullangan hisoblanadi.

Agar jamoa shartnomasining loyihasi ma’qullanmasa, taraflarning vakillari uni umumiy yiqilishda (konferentsiyada) bildirilgan taklif-istaklarni e’tiborga olgan holda ishlab takomiliga yetkazadilar hamda o‘n besh kun ichida umumiy yiqilish (konferentsiya) muhokamasiga qayta taqdim etadilar.

Umumiy yiqilishda (konferentsiyada) ma’qullanganidan keyin taraflarning vakillari jamoa shartnomasini uch kun ichida imzolaydilar.

Jamoa shartnomasi imzolangan vaqtdan e’tiboran yoki jamoa shartnomasida ko‘rsatilgan kundan boshlab kuchga kiradi hamda taraflar belgilagan muddat davomida amal qiladi.

Belgilangan muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi shartnoma tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

Korxona qayta tashkil etilganda shu qayta tashkil qilish davrida jamoa shartnomasi o‘z kuchini saqlab qoladi, shundan keyin taraflardan birortasining tashabbusi bilan qayta ko‘rib chiqilishi mumkin.

Korxona tarkibi, tuzilishi, boshqaruv organining nomi o‘zgargan, korxona rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham jamoa shartnomasi o‘z kuchini saqlab qoladi.

Korxona mol-mulkining egasi o‘zgarganda jamoa shartnomasi o‘z kuchini olti oy mobaynida saqlab qoladi.

Bu davrda taraflar yangi jamoa shartnomasini tuzish yoki amaldagisini saqlab qolish, o‘zgartirish va to‘ldirish haqida muzokaralar boshlashga haqli.

Jamoa shartnomasi qayta ko‘rib chiqilayotganida avvalgi jamoa shartnomasida xodimlar uchun nazarda tutilgan imtiyozlarni saqlab qolish va boshqa shartlarni bajarish mumkinligi to‘g‘risidagi masala hal etilishi kerak.

Korxona qonun hujjatlarida belgilangan tartib va shartlar asosida tugatilayotganda jamoa shartnomasi butun tugatish ishlari olib borilayotgan muddat davomida o‘z kuchini saqlab qoladi.

Jamoa shartnomasida nazarda tutilgan majburiyatlarning bajarilishini taraflarning vakillari, mehnat jamoasi, shuningdek O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlari tekshirib boradilar

Jamoa shartnomasini imzolagan shaxslar har yili yoki shartnomaning o‘zida maxsus ko‘rsatilgan muddatlarda majburiyatlarning bajarilishi haqida mehnat jamoasining umumiy majlisida (konferentsiyasida) hisobot berib turadilar.

Tekshirish olib borish vaqtida taraflar o‘zlaridagi buning uchun zarur bo‘lgan barcha ma’lumotlarni taqdim etishlari shart.

Jamoa shartnomasining bajarilishi uning taraflari tomonidan ta’min etiladi va Jamoa shartnomalari va kelishuvlari to‘g‘risidagi

qonun hujjatlarini buzganlik uchun ish beruvchi manfaatlarini ifoda etuvchi shaxslar quyidagi hollarda:

1) jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish, o‘zgartirish yoki to‘ldirish yuzasidan olib borilayotgan muzokaralarda qatnashishdan bo‘yin tovlaganlik yoki ularni ishlab chiqish va tuzish muddatini buzganlik yoxud taraflar belgilagan muddatda tegishli komissiyaning ishini ta’minlamaganlik uchun;

2) muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuviga rioya etilishi ustidan tekshirish olib borish uchun kerakli axborot taqdim etmaganlik uchun;

3) jamoa shartnomasi, kelishuvi majburiyatlarini buzganlik va bajarmaganlik uchun huquqiy javobgar bo‘ladilar.

Kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organi talabiga ko‘ra mulkdor yoki u vakil qilgan shaxs jamoa shartnomasi majburiyatlari buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo‘lgan rahbarga nisbatan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan choralarni ko‘rishi shart.

Xodimlar vakillik organlari mansabdor shaxslarining jzamoa shartnomasi shartlarini bajarmaganligi uchun huquqiy javobgarligi nazarda tutilmagan va ular ushbu masalalr o‘zlarining hizmat vazifalari jumlasiga kirganlaridagina huquqiy javobgar qilinishlari mumkin va boshqa hollarda ularning javobgarligi ma’naviy-axloqi, jamoat javobgarligidan iboratdir.

5.4. *Jamoa kelishuvlari va ularning ijtimoiy sherikchilik munosabatlarini tartibga solinishidagi roli.*

Yuqorida qayd etib o‘tilganidek, jamoa kelishuv xududiy va tartibga solinadigan masalalari jihatdan keng miqyosda amal qiladigan lokal me’yoriy hujjatdan iborat bo‘lib, muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta’minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o‘z ichiga oluvchi normativ hujjat sanaladi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 47-moddasida qayd etilishicha tartibga solinadigan munosabatlar sohasi, hal qilinishi lozim bo‘lgan masalalarning xususiyatlariga qarab **bosh, tarmoq va hududiy** (mintaqaviy) jamoa kelishuvlari tuzilishi mumkin.

Jamoa kelishuvlari muzokaralarda ishtirok etayotgan taraflarning kelishuviga muvofiq ikki taraflama va uch taraflama bo‘lishi mumkin. Kelishuvni tuzish vaqtida uchinchi taraf sifatida ijro etuvchi hokimiyat organi ishtirok etishi mumkin.

Kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlari ish beruvchi yoki ish beruvchining vakili bo‘lmagan ijro etuvchi hokimiyat organidan ular bilan ikki taraflama kelishuv tuzishni talab etishga haqli emas.

Bosh kelishuv O’zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilarning Respublika miqyosidagi birlashmalari o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa O’zbekiston Respublikasi Hukumati bilan ham tuziladigan normativ hujjat sanaladi..

Bosh kelishuv ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy printsiplarini belgilab beradi.

Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan ham tuziladi.

Tarmoq kelishuvlari tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat shartlari va unga haq to‘lashni, tarmoq xodimlarining (kasbdoshlar guruhlarining) ijtimoiy kafolatlarini belgilab beradi.

Hududiy kelishuvlar tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari bilan ham tuziladi.

Hududiy kelishuvlar hududlarning xususiyatlari bilan bog‘liq bo‘lgan muayyan ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish shartlarini belgilaydi.

Jamoa kelishuvlarini ishlab chiqish va tuzish muzokaralar olib borish,, kelishuvining loyihasini tayyorlash uchun taraflar teng huquqlilik asosida tegishli vakolatlarga ega bo‘lgan vakillardan iborat komissiyaga topshiriladi..

Komissiyaning tarkibi, muzokaralarning muddati, o‘tkaziladigan joyi va kun tartibi taraflar qarori bilan belgilanadi.

Muzokaralarda ishtirok etayotgan taraflarga jamoa shartnomasi, kelishuvining mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama qilishda to‘la erkinlik beriladi.

Ish beruvchilar va ularning birlashmalari, ijro etuvchi hokimiyat organlari kasaba uyushmalariga, xodimlarning boshqa vakillik organlariga muzokaralar uchun o‘zlaridagi zarur ma’lumotlarni berishlari shart

Muzokaralar chog‘idaida taraflar o‘zlariga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra murosaga kela olmagan bo‘lsalar, bayonnoma tuzilib, unga taraflarning bu sabablarni bartaraf etish uchun zarur choralar haqidagi tugal ravishda bayon etilgan, shuningdek muzokaralarni qayta tiklash muddatiga doir takliflari kiritiladi.

Xodimlarning tegishli pog‘onadagi vakillik organlari (ularning birlashmalari) bir nechta bo‘lgan taqdirda, xodimlar tomonidan ajratiladigan komissiya a’zolari shu organlar (ularning birlashmalari) o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq belgilanadi.

Jamoa kelishuvining loyihasi komissiya tomonidan ishlab chiqiladi va kelishuv qatnashchilarining vakolat berilgan vakillari tomonidan imzolanadi.

Taraflar tomonidan imzolangan jamoa kelishuvi, uning ilovalari yetti kunlik muddat ichida kelishuv ishtirokchilariga, shuningdek bildirish ro‘yxatidan o‘tkazish uchun O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlariga yuboriladi.

Jamoa kelishuvlarining mazmunini taraflar belgilaydilar.

Jamoa kelishuvlarida:

mehnatga haq to‘lash, mehnat shartlari va uni muhofaza qilish, mehnat va dam olish tartibi;

narxlarning o‘zgarib borishiga, inflyatsiya darajasiga, kelishuvlarda belgilab qo‘yilgan ko‘rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to‘lashni tartibga solish mexanizmi;

eng kam miqdori qonun hujjatlarida nazarda tutiladigan kompensatsiya tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar;

xodimlarning ishga joylashishiga, ularni qayta o‘qitishga ko‘maklashish;

ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta’minlash hamda ishlab chiqarishda xodimlarning sog‘liqini muhofaza qilish;

xodimlar hamda ularning oila a’zolarini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha maxsus tadbirlar;

davlat korxonalarini xususiylashtirish chog‘ida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish;

nogironlar va yoshlar (shu jumladan o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar) mehnatidan foydalanish maqsadida ular uchun qo‘shimcha ish joylari tashkil etuvchi korxonalarga beriladigan imtiyozlar;

ijtimoiy sheriklik hamda uch taraflama hamkorlikni rivojlantirish, jamoa shartnomalarini tuzishga ko‘maklashish, mehnat nizolarining oldini olish, mehnat intizomini mustahkamlash to‘g‘risidagi qoidalar nazarda tutilishi mumkin.

Jamoa kelishuvlarida boshqa mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha qonun hujjatlariga zid kelmaydigan qoidalar ham bo‘lishi mumkin.

Jamoa kelishuvi u imzolangan paytdan yoki kelishuvda belgilangan vaqtdan boshlab kuchga kiradi.

Jamoa kelishuvining amal qilish muddati taraflar tomonidan belgilanadi va u uch yildan oshib ketmasligi lozim.

Jamoa kelishuvi vakolatli organlari shu kelishuvni tuzgan xodimlarga va ish beruvchilarga nisbatan tatbiq etiladi.

Uch taraflama kelishuv tuzilgan taqdirda uning amal qilishi ijro etuvchi hokimiyatning tegishli organiga ham tatbiq etiladi.

Barcha pog‘onadagi jamoa kelishuvlarining bajarilishi bevosita taraflar yoki ular vakolat bergan vakillar, shuningdek O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlari tomonidan tekshirib turiladi. Tekshirish vaqtida taraflar bu ish uchun kerakli ma’lumotlarni taqdim qilishlari shart.

Jamoa kelishuvi ijtimoiy sherikchilik munosabatlarini makro darajada tartibga soluvchi lokal me’yoriy hujjat sifatida mehnat sharoitlarini tarmoq hamda yirik xudud doirasida belgilanishida muhim o‘rin tutadi hamda tarmoq doirasida xodimlar moddiy-turmush, ishlab chiqarish sharoitilarini o‘zaro yaqinlashtirishga, keng miiqyosda ijtimoiy muxofaza choralari ko‘rilishiga hizmat qiladi.

5.5. Ijtimoiy sherikchilikni xalqaro tartibga solish tajribasi va uning O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligni takomillashtirilishi uchun ahamiyati

Ijtimoiy sherikchilik va mehnat munosabatlarini shartnomaviy yo‘sindagi lokal me’yorlar vositasida tartibga solish yuzasidan jahon mamlakatlarida boy tajriba to‘plangan va ularni o‘rganish mamlakattimiz milliy mehnat qonunchiligini rivojlantirishga turtki beradigan omillardan bo‘lib sanaladi.

Ijtimoiy sherikchilik bo‘yicha G’arbiy Yevropa mamlakatlarida salmoqli tajriba to‘plangan va bu tajribalar ularning qonunchilik hujjatlarida mustahkamlangandir.

Masalan, **Germaniyada** jamoa shartnomasi amal qilib turgan vaqtda zabastovkalar o‘ztkazish ta’qiqlanadi. Basharti xodimlar jamoa shartnomasi shartlari ish beruvchi tomonidan bajarilmayotganidan norozi bo‘lsalar, bunday hollarda ular sudga shikoyat qilishga haqli bo‘ladilar. Rasman faoliyat yuritadaigan uch tomonlama organ bo‘lmasada, vaqti-vaqti bilan federal darajada iqtisodiy va ijtimoiy masalalar xususida maslaxatlashuvlar olib boriladi va ularda davlat nomidan iqtisodiy ekspertlar kengashi va kasaba uyushmasi nomidan nemis kasaba uyushmalari birlashmasi ishtirok eati.

Frantsiya Respublikasida korxona mehnat jamoasining yarmidan ko‘pi ovoz bersa jamoa shartnomasi kuchga kiradi. Xodimlar huquqlarini kamsitadaigan va qonunda belgilanganidan yomonlashtirishi mumkin bo‘lgan qoidalar jamoa shartnomasiga kiritilishi mumkin emas. Korxonadagi paritet kengashlar jamoa shartnomasi bajarilishi ustidan kuzatib boradi va taraflardan biri norozi bo‘lsa, sudga murojaat qilishi mumkin. Kasaba uyushmalari sud qaroridan qat’iy nazar ish tashlash e’lon qilishi mumkin.

Frantsiyada nizolarni ko‘ruvchi rasmiy organ mavjud bo‘lmasada, biroq, Hukumat vaqti-vaqti bilan norasmiy organlar vakillari ishtirokida maslahatlashuvlar o‘tkazib turadi.

Buyuk Britaniyada rasmiy jihatdan umummilliy ijtimoy sherikchilik shakli mavjud emas. Shunga qaramasdan, bu yerda Britaniya tredyunionlari va Britaniya sanoatchilari konfederatsiyasi tomonidan keng miqyosli ishlar amalga oshriladi.

Belgiyada uch tomonlama xamkorlikning ancha mukammal tizimi yuzaga kelgan. Korxonalarda ish beruvchi va xodimlar vakillik organi tdarajasida masalalr o‘zaro kelishuv orqali hal etiladi.

Tarmoqlar darajasida taraflarning qo‘shma komissiyalari ish olib boradi va ular zimmasiga mehnat nizolarini sudga yetib borishining oldini olish, nizolarni kelishuvlar yo‘li bilan hal etish vazifasi yuklangan.

Teng vakillar ajratilgani holda mehnat bo‘yicha milliy Kengash tashkil etiladi va u Hukumatning rasmiy maslaxaat beruvchi organi sanaladi.

Shimoliy Yevropa mamlakatlarida yagona ijtimoy siyosat olib boruvchi organ tashkil etishga harakat qilinadi. Finlandiya va Shvetsiya davlatlarida ijtimoiy sherikchilk masalalarini qonun normalari bilan tartibga solinadi, boshqalarida esa-jamoa shartnomalaridan keng foydalaniladi.

Ko‘pchilik shimoliy yevropa mamlakatlarida kelishtirish protsedurasi doimiylikka asosan ish yuritadi va nizolar yuz berganida uni keskin tus olishini kutib o‘tirmasdan ko‘rib xal qiladi.

Mehnat nizolarini sudda (Mehnat sudlarida) ko‘rib hal etilishi chog‘ida ham tripartizm printsipiga tayanib ish ko‘riladi va sud tarkibi hukumat tomonidan tayinlangan rais va bir necha a’zo hamda kasaba uyushmalari, tadbirkorlar uyushmalari vakillaridan iborat bo‘ladi

Ijtimoiy sherikchilik masalalarida jaxonning ilg‘or mamlakatlari to‘plagan tajriba va uning asosida shakllangan qonunchilik tizimlari bizning milliy mehnat qonunchiligimizni xalqaro standartlar talablari asosida rivojlantirish, huquqiy islohotlarimizda ularning boy tajribasiga tayanish imkonini beradi.

K A L I T S O’ Z L A R

Ijtimoiy sherikchilik va uning printsiplari. Jkamoa shartnomasi. Jamoa shartnolmasi tuzish. Jamoa shartnomasining mazmuni. Jamoa shartnomasini o‘zgartirish yoki bekor qilish. Jamoa kelishuvlari. Bosh jamoa kelishuvi. Tarmoq jamoa kelishuvi. Xududiy jamoa kelishuvi. Jamoa kelishuvining ijtimoiy-siyosiy va huquiy ahamiyati. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvining taraflari. Jamoa shartnomasi va kelishuvi bajarilmaganligi uchun javobgarli.

Bilimlaringizni sinab ko‘ring

1. *Mehnat munosabatlarida ijtimoiy sherikchilik haqida nitmalarni bilasiz ?*
2. *Mehnat munosabatlarini tartibga solinishida lokal me’yoriy hujjatlar qanday o‘rin tutadi ?*
3. *Jamoa shartnomasi nima va uning funktsiyalari nimalardan iborat ?*
4. *Jamoa shartnomasining mazmuni nimalar bilan belgilanadi ?*
5. *Jamoa shartnomasi taraflari kimlar bo‘lishi mumkin ?*
6. *Jamoa shartnomasi tuzish tamoyillari haqida so‘zlab bering.*
7. *Jamoa shartnomasini qabul qilish tartibi qanday ?*
8. *Jamoa shartnomasi qachon kuchga kiradi ?*
9. *Jamoa shartnomasiga qo‘shimcha va o‘zgartirishlar kiritish tartibi qanday ?*
10. *Korxona tugatilganida, uning mulkdori o‘zgarganida jamoa shartnomasi qanday amal qiladi ?*
11. *Jamoa kelishuvi nima ?*
12. *Jamoa kelishuvi qanday ijtimoiy vazifalarni bajaradi*
13. *Jamoa kelishuvining taraflari bo‘lib kimlar qatnashadilar ?*
14. *Tripartizm tamoyili nimani anglatadi ?*
15. *Jamoa kelishuvning amal qilishi qanday hususiyatlarga ega* ?

M A X S U S Q I S M

6- B O B. AHOLINI ISHGA JOYLASHTIRISH VA BANDLIKNI TA'MINLASHNI TARTIBGA SOLISHNING HUQUQIY ASOSLARI

6.1. *Fuqarolarning ish bilan ta'minlanish huquqi va uni davlat tomonidan kafolatlanishi*

Mustaqillik yillari hamda islohotlar jarayoni davomida jamiyat asosini tashkil etuvchi bosh ijtimoiy institutlardan bo‘lgan iqtisod, siyosat, huquq sohasida tub o‘zgarishlar yuz berdi.

Bunday o‘zgarishlar va ularning natijalari sifatida iqtisodda davlat yakka hokimligidan holi bo‘lgan ko‘p ukladli mulkchilik paydo bo‘lishiga; xususiy mulk ustuvorligi va daxlsizligi qaror topishiga, siyosat sohasida mustaqil davlatga xos va demokratik, umuminsoniy tamoyillarga mos keluvchi siyosiy tuzilmalar, davlat organlari tizimi, xalq hokimiyatining yangi siyosiy shakllari, fuqarolik institutlari paydo bo‘lishiga; huquq sohasida esa – iqtisod va siyosatda yuz berayotgan tub o‘zgarishlarni, taraqqiyot maqsadi hamda unga erishish yo‘llarini o‘zida aks ettiruvchi qonunchilikni paydo bo‘lishi hamda tobora takomillashib borishiga olib keldi.

Ushbu o‘zgarishlarning barchasi odamlar moddiy-turmush sharoiti, madaniy-ma'naviy saviyasi yaxshilanishiga, davlat va jamiyatni idora qilish samaradorligi ortishiga, mavjud moddiy, ma'naviy va boshqa tabiiy resurslarni mamlakat hamda uning xalqi ravnaqi uchun to‘laroq ishga solish imkoniyatini vujudga keltirdi..

Har qanday davlat va jamiyat taraqqiyotini belgilanishida, uning jahon mamlakatlari hamjamiyatida munosib o‘rin egallashida tabiiy-iqtisodiy saloxiyat bilan bir qatorda inson omili muhim o‘rin tutadi. Mehnatsevar va intizomli, yuqori

malakali hamda yuksak ishlab chiqarish madaniyatiga ega xalqi bo‘lgan mamlakatlar taraqqiyotda har doim oldinda bo‘lgani, fuqarolari turmush faravonligi yuksak darajada ekanligi bilan ajralib turgani tarixdan ma’lum.

O’zbekiston-ushbu ma’noda tamomila o‘ziga xos imkoniyatlar mamlakatidir.O’zbekistonliklarning moxir ustalar va intizomli, qonunga itoatkor, mehnatkash insonlar ekanligi jahonning ko‘pgina mamlakatlarida e’tirof qilingandir.

O’zbekiston-demografik nuqtai-nazardan ham o‘ziga xos bo‘lib, bunday o‘ziga xoslik bir necha jihatlari bilan diqqatni tortadi va ular jumlasiga:

a) aholining o‘sish-ko‘payish dinamikasi yuksak ekanligi;

b) aholi tarkibida 15 yoshgacha bo‘lgan bolalar, qariyalar, nogironlar va boshqa mehnatga yaroqsiz shaxslar ko‘pchilikni tashkil etishi;

v) umumiy aholining, shu jumladan ihtisodiy jihatdan faol bo‘lgan aholining ko‘pchilik qismi qishloq joylarda ekanlaigi;

g) ish kuchlarining mamlakat regionlari bo‘ylab notekis taqsimlanganligi;

d) hozircha ish kuchi taklifi unga bo‘lgan talabdan sezilarli darajada yuqori bo‘lib turganligi;

e) aholi tarkibida yoshlarning nisbatan ko‘pligi hisobiga har yili katta miqdordagi yangi ish kuchlarining mehnat bozoriga kelib qo‘shilayotganligi kabilar kiritilishi mumkin.

Bunday demografik o‘ziga xoslik aholini samarali tarzda ish bilan ta’minlash, ishsizlik bilan bog‘liq ijtimoiy, siyosiy, va iqtisodiy oqibatlarni yumshatish, fuqarolar moddiy-turmush sharoitini talablar darajasida ushlab turish maqsadini ko‘zlovchi ijtimoiy (sotsial) siyosat amalga oshirilishini taqazo qiladi. Mamlakatimiz raxbariyati tomonidan bugungi kunda yuritib kelinayotgan ijtimoiy siyosat yuzaga kelgan demografik vaziyatni, undagi o‘ziga xosliklarni, o‘zbek xalqi milliy va etnik mentaletetini xisobga oladi hamda o‘tish davri iqtisodiy imkoniyatlari doirasida mavjud muammolarni hal etishga qaratiladi.

O’zbekiston Respublikasida ish bilan band bo‘lgan aholi tarkibi

	O’lchov birligi	Yanvar-dekabr		O’tgan yilning yanvar-dekabr oylariga nisbatan foizlarda	
		2007 yil	2008 yil *)	2007 yil	2008 yil *)
Band aholi soni	Ming nafar.	10735,4	11035,4	102,6	102,8
- mulkchilik shakli bo‘yicha					
davlat	%	22,0	21,6	x	x
nodavlat	%	78,0	78,4	x	x
- tarmoqlar bo‘yicha:					
sanoat	Ming nafar	1445,5	1486,7	103,1	102,9
qurilish	Ming nafar	910,1	944,3	103,8	103,8
Qishloq xo‘jaligi	Ming nafar.	2998,2	3052,9	102,1	101,8
Transport va aloqa	Ming nafar	527,7	550,0	104,1	104,2
Savdo va umumiy ovqatlanish	Ming nafar.	1055,4	1136,2	108,0	107,7
Turar joy kommunal soha va maishiy hizmatning noishlab chiqarish turlari	Ming nafar	346,4	362,7	104,6	104,7

	O'lchov birligi	Yanvar-dekabr		O'tgan yilning yanvar-dekabr oylariga nisbatan foizlarda	
		2007 yil	2008 yil *)	2007 yil	2008 yil *)
Sog'liqni saqlash, sport, ijtimoiy ta'minot	Ming nafar	801,4	840,9	104,3	104,9
Ta'lim,, madaniyat, san'at, fan va ilmiy hizmatlar ko'rsatish	Ming nafar	1481,8	1533,0	103,3	103,5
Moliya, kredit, sug'urta	Ming nafar.	58,4	61,9	106,4	106,0
boshqalar	Ming nafar	1110,5	1066,8	94,2	96,1

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 6 apreldagi PQ-616-son qaroriga muvofiq tasdiqlangan "Aholining ish bilan bandligini kengaytirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari DASTURI" [33] bilan aholi bandligi darajasini yuksaltirish, ish bilan ta'minlashni kuchaytirishning aniq chora-tadbirlari belgilangan bo'lib, ular muvaffaqiyatli amalga oshirib kelinmoqda. Mazkur Dasturga binoan:

har yili kamida 550 ming yangi ish o'rinlarini, shu jumladan:

kichik korxonalar va mikrofirmalarni rivojlantirish hisobiga - 320 ming ish o'rinlari;

barcha yo'nalishdagi kasanachilikni, jumladan oilaviy tadbirkorlikni kengaytirish hisobiga - 160 ming ish o'rinlari;

faoliyat yuritayotgan korxonalarni rekonstruktsiya qilish va moliyaviy-iqtisodiy soqlomlashtirish, yangi yirik ishlab chiqarish ob'ektlarini ishga tushirish, ijtimoiy va bozor infratuzilmasini rivojlantirish hisobiga - 70 ming ish o'rinlarini tashkil etish;

Mehnat organlari ish bilan band bo'lmagan fuqarolarga ko'rsatadigai hizmat, shu jumladan, ularni qayta tayyorlash va ishga joylashtirish bo'yicha ko'rsatiladigan hizmatlar turi va sifatini kengaytirish;

Xalqaro standartlar va mehnat bozorining o'ziga xos jihatlaridan kelib chiqib, aholi bandligini hisobga olish hamda baholash mexanizmlari va usullarini takomillashtirish Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari boshqaruvining tashkiliy tuzilmasini maqbullashtirish,

ular faoliyati samaradorligini oshirish aholini ijtimoiy himoya qilish va mehnatni muhofaza qilish sohasida qonunchilik bazasini rivojlantirish, shu sohada davlat nazorati mexanizmlarini kuchaytirish kabi vazifalar nazarda tutilgan.

Aholining ish bilan bandligi sohasida amalga oshirib kelinayotgan ijtimoiy siyosat eng avvalo fuqarolarimizning mehnat qilish va shu orqali munosib kun kechirishga bo'lgan konstitutsiyaviy, umuminsoniy huquqlarini to'laroq ro'yobga chiqarish maqsadini ko'zlaydi. Bunda ish, kasb, faoliyat turini, joyini tanlashda har bir fuqaroning erkin ekanligi, hech bir kamsitishlarsiz mehnat qilishga xaqli ekanligi, majburiy mehnatga yo'l qo'yilmasligi, mehnatga munosib va turmush kechirish uchun yetarli xaq to'lanishi kabi tamoyillarga asoslanadi.

[33] "Ўзбекистон Республикаси қонун хужжатлари тўплами", 2007 йил, 15-сон, 156-модда.

O’zbekiston Respublikasi davlati ijtimoiy (sotsial) siyosatining muhim tarkibiy qismi va asosiy yo‘nalishlaridan sanaluvchi aholini ish bilan samarali tarzda ta’minlash borasida amalga oshirilayotgan ishlar qo‘yidagi jihatlarga ega:

1) Kichik va xususiy tadbirkorlikni avj oldirish, uning faoliyati uchun qulay iqtisodiy, tashkiliy, huquqiy muxit yaratib berish orqali aholining o‘zini o‘zi ish bilan ta’minlashga bo‘lgan intilish hamda tashabbusini rag‘batlantirish;

2) Ishlab chiqarishni rivojlantirish yo‘li bilan, birinchi navbatda qishloq joylariga sanoatni olib kirish orqali, pullik hizmatlar ko‘rsatish tarmog‘ini kengaytirish xisobiga qo‘imcha ish joylari yaratilishi, ish joylari kengaytirilishiga erishish;

3) Mamlakatimizga xorijiy investitsiyalar kirib kelishini qo‘llab-quvvatlash, uning xisobiga ishlab chiqarishni kengaytirish, qo‘shimcha ish joylari barpo qilinishini ta’minlash;

4) Fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini ruyobga chiqarilishi, ularni ish bilan ta’minlanishi yuridik kafolatlarini mutahkamlash hamda kengaytirishga qaratilgan ta’sirchan qonunchilik tizimini shakllantirish hamda uni takomillashuviga erishish;

5) Ish bilan ta’minlash va aholi bandligi bilan samarali tarzda shug‘ullanuvchi davlat organlari tizimi ishini yo‘lga qo‘yish;

6) Ilm olish huquqini kafolatlash, kasbga o‘rgatish va yo‘naltirish ishlarini keng yo‘lga qo‘yish;

7) Mehnat resurslarini ilmiy asoslangan, maxalliy sharoitlarni xisobga olgan holda boshqarish, uni maqsadga muvofiq tarzda yo‘naltirish kabilar.

Mehnat resurslari va mehnat bozorini boshqarish undan samarali foydalanish, fuqarolarimiz xaq-huquqlarini ta’minlashga qaratilgan davlat faoliyati sifatida iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotimizda muhim o‘rin tutadi.

O’zbekiston Respublikasi davlat ish bilan bandlik siyosatining mohiyati va uning asosiy printsiplari “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonunda belgilab qo‘yilgan bo‘lib, quyidagilardan iborat: mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli va mansab mavqeidan, dinga munosabati, e’tiqodidan, jamoat birlashmalariga mansubligidan, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlariga hamda ular mehnatining natijalariga bog‘liq bo‘lmagan boshqa holatlardan qat’i nazar teng imkoniyatlarni ta’minlash;

kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta’minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko‘maklashish;

mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

ish bilan ta’minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta’minlash;

ijtimoiy himoyaga o‘ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag‘batlantirish;

ish bilan ta’minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo‘nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

aholini ish bilan ta’minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o‘zaro hamkorligi;

aholini ish bilan ta’minlash muammolarini hal qilishda davlatlar aro hamkorlik.

Bandlik va aholini ish bilan ta’minlash sohasidagi yuqorida qayd etilgan ijtimoiy siyosatni amalga oshirilishi uchun tashkiliy-iqtisodiy chora-tadbirlar bilan bir qatorda zarur huquqiy baza barpo etilishiga, uning qonunchilik bazasi muntazam rivojlantirilishi va takomillashtirib borilishiga ham e’tibor qaratib kelinmoqda. Bunda Respublikamiz Prezidentining bandlik, ayniqsa yoshlarni ish bilan ta’minlash masalalariga ta’lluqli bo‘lgan Farmon va Qarorlari, Hukumat qarorlari muhim ahamiyatga ega ekanligi qayd etib o‘tilmog‘i lozim.

“Yoshlar yili”, “Qishloq taraqqiyoti va farovonligi yili”, “Barkamol avlod yili”, “Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yili” Davlat dasturlarida nazarda tutilgan ustuvor vazifalar qatorida har doim ish bilan bandlikni oshirish, qishloq joylarida ish o‘rinlari yaratish, yoshlarni ish bilan ta’minlash, bu sohadagi qonunchilikni takomillashtirish bilan bog‘liq tadbirlar nazarda tutib kelinayotir.Zeroqi, bizning yangi jamiyat qurish yo‘lidagi islohot va yangilanishlarimizdan ko‘zlangan bosh maqsad- odamlarimiz hayot sharoitini yaxshilash, ularga munosib turmush darajasini ta’minlash, huquq va erkinliklarini oliy qadriyat sifatida e’zozlashdan iboratdir.

Aholining ishga joylashishiga ko‘maklashish O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tizimining tegishli organlari tomonidan amalga oshiriladi.

Ish bilan ta’minlash siyosatini amalga oshirish borasidagi tadbirlarni moliyaviy jihatdan ta’minlash hamda mehnat organlarining samarali faoliyat ko‘rsatishi uchun O’zbekiston Respublikasi Hukumati belgilagan tartibda Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasi tashkil etiladi[34].

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2010 yil 2 fevraldagi 10-sonli “O’zbekiston Respublikasi Prezidentining "O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimriy muxofaza qilish vazirligi tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi Qarori bilan[35] “O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi to‘g‘risidagi Nizom” tasdiqlangan bo‘lib, ushbu Nizomning 1-bandiga ko‘ra: O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi mehnat, bandlik, aholini ijtimoiy muhofaza qilish va ijtimoiy ta’minlash sohasidagi siyosatni amalga oshiruvchi Respublika davlat boshqaruvi organi hisoblanadi.

Mintaqalar bo‘yicha mehnat bozorini shakllantirishda samarali siyosatni amalga oshirish, demografik omillarni, iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish va tarkibiy qayta tashkil etishning istiqbolli yo‘nalishlarini e’tiborga olgan holda

---

[34] Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 2 апрелдаги 173-сонли “Ўзбекистон Республикаси иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарори. "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 4, 28-модда.

[35] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2010 йил, 5-сон, 39-модда.

bandlikning yangi shakllarini keng tatbiq etish hisobiga aholi bandligining o‘sishini ta’minlash;

demografik o‘zgarishlar va kadrlarning kasbiy tayyorgarligi bilan bog‘liq o‘zgarib borayotgan talablarni hisobga olgan holda mehnat, ish bilan bandlik va aholini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash sohasidagi qonun hujjatlarini ishlab chiqish va yanada takomillashtirish bo‘yicha takliflar kiritish;

ishga joylashishga muhtoj, ish bilan band bo‘lmagan aholiga kasbiy qayta tayyorlash va ishga joylashtirish bo‘yicha sifatli hizmatlar ko‘rsatish;

aholining ehtiyojmand toifalarini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha amaliy chora-tadbirlarning amalga oshirilishini ta’minlash, kamharj oilalar, nogironlar va yolqiz keksalarga yordam ko‘rsatishda tabaqalashtirilgan tarzda va aniq yondoshuvni kuchaytirish;

mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan qattiq nazoratni amalga oshirish, mehnat munosabatlarini, moddiy rag‘batlantirish va mehnatni muhofaza qilish mexanizmlarini takomillashtirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish kabilar vazirlikning asosiy vazifalaridan bo‘lib sanaladi.

O’zbekiston Respublikasi Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi davlat jamg‘armasi va uning faoliyatini tashkil qilish.

Ish bilan ta’minlash siyosatini amalga oshirish borasidagi tadbirlarni moliyaviy jihatdan ta’minlash Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 2 apreldagi 173-son qarori bilan tasdiqlangan “O’zbekiston Respublikasi Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi davlat jamg‘armasi mablag‘larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to‘g‘risida NIZOM”[36] da belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

Ushbu Nizomiga ko‘ra: O’zbekiston Respublikasi Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi davlat jamg‘armasi aholini ish bilan ta’minlash sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirish hamda shahar (tuman) Bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muxofaza qitlish markazlari samarali faoliyat ko‘rsatishi tadbirlarini mablag‘ bilan ta’minlash uchun O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tarkibida tashkil etilgan.

Ish bilan ta’minlash jamg‘armasi byudjetdan tashqari maqsadli davlat jamg‘armasi hisoblanadi, mahalliy va Respublika darajalarida tashkil etiladi va uning mablag‘larini shakllantirish va ulardan foydalanishning maqsadli yo‘naltirilganligi saqlab qolingan holda davlat byudjeti tarkibida jamlanadi hamda Jamg‘armaning mustaqil balansida aks ettiriladi.

Ish bilan ta’minlash jamg‘armasi mablag‘lari quyidagi maqsadlarda sarflanadi:

mehnat organlarida ishsizlik maqomi olgan va ish qidiruvchi sifatida ro‘yxatda turgan shaxslarni kasbga tayyorlash, ularning malakasini oshirish va qayta tayyorlash ishlarini mablag‘ bilan ta’minlash;

[36] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 4 , 28-модда.

ishsizlik bo‘yicha nafaqalar, mehnat organlarining taklifiga binoan ishlash uchun boshqa joyga ixtiyoriy ravishda ko‘chib o‘tish uchun kompensatsiyalar to‘lash va qonun hujjatlariga muvofiq ishsizlarga moddiy yordam berish;

ishsizlarga muddatidan oldin pensiya tayinlanganligi sababli byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi harajatlarini qoplash;

haq to‘lanadigan jamoat ishlarini qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mablag‘ bilan ta’minlash;

nogironlar va fuqarolarning ijtimoiy himoyaga muhtoj bo‘lgan boshqa toifalari mehnatidan foydalanish uchun ixtisoslashtirilgan ish o‘rinlari (ishlab chiqarishlar) tashkil etish tadbirlarini mablag‘ bilan qisman ta’minlash;

mehnat organlari ta’minoti, barcha darajalardagi mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarini (tuman va shahar ijtimoiy ta’minot bo‘limlaridan tashqari) joylashtirish uchun binolar qurish va ularni rekonstruktsiya qilish, ularni moddiy-texnikaviy ta’minlash, kompyuterlar, nusxa ko‘chirish va boshqa zarur texnika bilan jihozlash;

axborot-ma’lumotlar va reklama-noshirlik ishlarini amalga oshirish;

demografiya, aholini ish bilan ta’minlash va ijtimoiy himoya qilish, mehnatni muhofaza qilish, mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnatni normalash va unga haq to‘lash masalalari bo‘yicha normativ-uslubiy va yo‘riqnoma materiallar ishlab chiqishni mablag‘ bilan ta’minlash;

belgilangan tartibda Respublika darajasida va hududiy darajada ijtimoiy kuzatuvlarni tashkil etish va o‘tkazish, ish bilan ta’minlash masalalari bo‘yicha aholining ayrim guruhlari o‘rtasida anketa so‘rovlari o‘tkazish;

Respublika va hududiy mehnat bozori axborot tizimlarini yaratish va ularning dasturiy ta’minotini ishlab chiqish, shu jumladan texnika vositalari sotib olish;

ish bilan band bo‘lmagan aholiga yordam ko‘rsatish, shu jumladan ishga joylashtirishga ko‘maklashish va maslahat hizmatlari ko‘rsatish bilan bog‘liq harajatlarni mablag‘ bilan ta’minlash;

aholini ish bilan ta’minlashga doir muammolar bo‘yicha xalqaro hamkorlikni mablag‘ bilan ta’minlash;

ishchi kuchi eksport qilish masalalari bo‘yicha xalqaro loyiha va shartnomalarni amalga oshirish, O’zbekiston Respublikasining chet ellarga ishga yuborilgan fuqarolarini ishga joylashtirishni tashkil etish, ularning ijtimoiy himoyasini ta’minlash bilan bog‘liq harajatlarni mablag‘ bilan ta’minlash;

Ish bilan ta’minlash jamg‘armasi mablag‘larini ko‘paytirishga yo‘naltirilgan, aholini ish bilan ta’minlashga bevosita ko‘maklashuvchi tijorat va xo‘jalik hisobidagi faoliyatni amalga oshirish, mulkchilik va xo‘jalik yuritishning turli shakllaridagi korxonalar tashkil etish;

tijorat banklari tomonidan ochiladigan kredit liniyalari orqali xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarga, shu jumladan kichik biznes sub’ektlariga, dehqon va fermer xo‘jaliklariga, oilaviy tadbirkorlik sub’ektlariga hamda yakka tartibdagi tadbirkorlarga qonun hujjatlarida belgilangan tartibda to‘lov, ta’minlash va qaytarish shartlarida yangi ish o‘rinlari yaratish uchun qisqa muddatli va o‘rta muddatli kreditlar berish. Bunda Ish bilan ta’minlash jamg‘armasidan kreditlar ustuvor tartibda va Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda uning hududiy bosh boshqarmalari takliflariga ko‘ra yangi ish o‘rinlari ustuvor

ravishda yaratiladigan hududlarda, uzoqda joylashgan, borish qiyin bo‘lgan va chegara tumanlarda, murakkab vaziyatda va ekologik noqulay sharoitli mintaqalarda yangi ish o‘rinlari yaratish, shuningdek "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasi Qonunining 7-moddasida ko‘rsatilgan aholining alohida toifalarini ish bilan ta’minlash maqsadlari uchun beriladi.

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori bilan har yili Asosiy makroiqtisodiy ko‘rsatkichlar va davlat byudjeti parametrlari tasdiqlanadi va unda Byudjetdan tashqari Pensiya fondiga ish beruvchilar tomonidan to‘lanadigan yagona ijtimoiy to‘lov stavkasi hamda undan O’zbekiston Respublikasi Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi davlat jamg‘armasiga ajratiladigan ulush miqdori bidgilab qo‘yiladi.

Ish beruvchilar majburiy to‘lovlarni qonun hujjatlarida belgilangan miqdorlarda va tartibda hisoblab chiqarish va Ish bilan ta’minlash jamg‘armasiga to‘lashga majburlar.

Ish beruvchilarning Ish bilan ta’minlash jamg‘armasiga majburiy ajratmalari to‘liq va o‘z vaqtida tushishi ustidan nazorat O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, uning joylardagi organlari va davlat soliq organlari tomonidan amalga oshiriladi.

Ish beruvchilar Ish bilan ta’minlash jamg‘armasining o‘z hisob raqamlariga o‘tkazilgan mablag‘laridan maqsadli foydalanilishi, shuningdek majburiy ajratmalarning to‘g‘ri hisoblanishi va Ish bilan ta’minlash jamg‘armasiga o‘z vaqtida to‘lanishi uchun javob beradilar.

Ish bilan ta’minlash jamg‘armasi mablag‘laridan qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan maqsadlarda foydalanilishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

6.2. Fuqarolarni ish axtaruvchi va ishsiz shaxslar sifatida hisobga olish . Ishsizlik nafaqasi tayinlash va to‘lash

Turli sabablarga ko‘ra vaqtincha ishsiz qolgan va mehnat daromadidan mahrum bo‘lgan fuqarolarni hisobga olish hamda ularga ish topishda ko‘maklashish mehnat qilish huquqi kafolatlaridan bo‘lib sanaladi.

Bozor munosabatlari tamoyillari asosida ishlab chiqarishni tashkil etilishi, iqtisodiy hayotda nodavlar ishlab chiqaruvchilarning ustun mavqeyi va mulkiy mustaqqil ekanliklari barcha fuqarolarni to‘liq ish bitlan ta’minlash kafolatini berishga yo‘l qo‘ymaydi. Shu sababli bunday jamiyatda vaqtincha ishsizlar qatlamining bo‘lishi ob’ektiv hol bo‘lib, davlat bunday hollarda davlat fuqarolarga ishga joylashishlarida yordam ko‘rsatadi, uning iloji topilmay qolganda esu ularni moddiy jihatdan ta’minlash majbyuuriyatini o‘z zimmasiga oladi.

Moliyaviy-iqtisodiy inqiroz jahon miqyosida avj olgan sharoittda ko‘pgina mamlakatlarda ishsizlik darajasim ortib, mehnatkashlar moddiy-turmush

darajasining pasayayotganligi kuzatilmoqda. Ba’zi mamlakatlarda ishsizlar mehnatga yaroqli aholining 10-12 foizini tashkil etmoqda. Bizningmamlakatimizda yuritilayotgan oqilona ijtimoiy va iqtisodiy siyosat, amalag oshirilayotgan tadbirlar tufayli ishsizlar soni barqaror ravishda mehnatga yaroqli aholining 2,5- 3,0 foyizidan ko‘p emas.

Aholi bandligiga oid qonunchilik tizimimiz vaqtincha ishidan va mehnat daromadidan maxrum bo‘lib qolgan fuqarolarni tezkorlik bilan ish bilan ta’minlash, uning iloji topilmaganida esa qonunda nazarda tutilgan boshqa kafolatlarni o‘z vaqtida ta’minlab berishga qaratilgan.

O’zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonuni[37] 2-moddasiga ko‘ra: “Ish bilan ta’minlanish - fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o‘z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir.

Unumli va ijodiy mehnat qilishga bo‘lgan o‘z qobiliyatlarini tasarruf etish va qonun hujjatlari bilan taqiqlanmagan har qanday faoliyat, shu jumladan, haq to‘lanadigan ishni bajarishga aloqasi bo‘lmagan faoliyat bilan shug‘ullanish mutlaq huquqi fuqarolarga tegishlidir.

Majburiy mehnat, ya’ni biron-bir jazoni qo‘llash bilan tahdid qilish orqali ish bajarishga majburlash taqiqlanadi, qonunda belgilangan hollar bundan mustasno. Kishilarning ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo‘lmasligi ularni javobgarlikka tortish uchun asos bo‘la olmaydi”.

Har kim ish beruvchiga bevosita murojaat qilish yoki mehnat organlarining bepul vositachiligi orqali ish joyini erkin tanlash huquqiga ega.

Ish qidirayotgan va mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolar ta’min etiladigan ish turini, ish joyini va mehnat rejimini erkin tanlash maqsadida kasb-korga doir bepul maslahatlar olish, kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tish, malaka oshirish hamda tegishli axborot olish huquqiga egadirlar

Davlat vaqtincha band bo‘lmagan va ishga yaroqli, mehnat qilish istagida bo‘lgan fuqarolarga ishga joylashishlarida ko‘mak ko‘rsatadi.

“Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risda”gi qonunga ko‘ra quyidagilar band aholi sanaladilar va ushbu toifadagi shaxslarni ish bilan ta’minlash talab etilmaydi: yollanib ishlayotgan, shu jumladan, ishni to‘liqsiz ish vaqtida haq evaziga bajarayotgan kasanachilik bilan shug‘ullanayotgan, shuningdek haq to‘lanadigan boshqa ishga, shu jumladan, vaqtinchalik ishga ega bo‘lgan fuqarolar;

betobligi, mehnat ta’tilida, kasbga qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarishning to‘xtatib qo‘yilganligi munosabati bilan, shuningdek qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyida bo‘lmaganda xodimning ish joyi saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo‘lmagan fuqarolar;

o‘zini ish bilan mustaqil ta’minlayotgan fuqarolar, shu jumladan, yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanayotgan fuqarolar, kooperativlarning a’zolari, fermerlar va ularning ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a’zolari;

[37] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 96-модда

Qurolli Kuchlarda, Milliy xavfsizlik hizmati va ichki ishlar organlari va qo‘shinlarida hizmatni o‘tayotgan, shuningdek muqobil hizmatni o‘tayotgan fuqarolar;

ta’lim to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotgan fuqarolar;

qonun hujjatlariga muvofiq faoliyat olib borayotgan jamoat birlashmalari va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar.

O’n olti yoshdan boshlab to pensiya bilan ta’minlanish huquqini olishgacha bo‘lgan yoshdagi, ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo‘lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro‘yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o‘tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga qobiliyatli shaxslar ishsiz deb e’tirof etilishlari mukin.

Ishga joylashtirishga ko‘maklashuvchi davlat organlari (Bandlikka ko‘maklashish Markazi) ishga joylashishda ko‘mak so‘rab murojaavt qilgan fuqarolarga maqbul keladigan ish taklif qilishlari lozim.

Birinchi marta ish qidirayotgan, kasbi (mutaxassisligi) bo‘lmagan shaxslar uchun dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan ish, bunday ishni topib berish imkoniyati bo‘lmagan taqdirda esa, ularning yoshi va boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda haq to‘lanadigan boshqa ish, shu jumladan, vaqtinchalik ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo‘lgan shaxslar uchun ularning kasb tayyorgarligiga mos bo‘lgan, yoshini, sog‘liqi holatini, mehnat stajini va avvalgi mutaxassisligi bo‘yicha tajribasini, yangi ish joyining transportda qatnash jihatidan qulayligini inobatga oluvchi ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Quyidagi hollarda ish maqbul keladigan ish deb hisoblanishi mumkin emas, agar:

ish yashash joyini o‘zgartirish bilan bog‘liq bo‘lsa;

taklif etilgan ish doimiy yashash joyidan ancha uzoq bo‘lsa va transportda qatnash jihatidan qulay bo‘lmasa. Ish joyining transportda qatnash jihatidan qulayligini (yo‘l qo‘yilishi mumkin bo‘lgan uzoqlikni) mazkur joyda jamoat transporti tarmog‘ining rivojlanganligini hisobga olgan holda mahalliy davlat hokimiyati organi aniqlaydi;

taklif etilgan ishda ish haqi shu mutaxassislik va malaka uchun belgilangan tartibda aniqlanadigan eng kam miqdordan oz bo‘lsa;

ishni rad etish uzrli sabablar bilan asoslangan bo‘lsa.

Tumanlardagi Bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muxofaza qilish organlariga ish topishda yordam so‘rab murojaat qilgan fuqarolar O’zbekiston Respublikasi Adliya vaziligi tomonidan 1999 yil 13 oktyabrda 831-tartib raqami bilan ro‘yxatga olingan “”Fuqarolarni mehnat organlarida ro‘yhatga olish, ularni ishga joylashtirish, ishsizlik nafaqasi tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi Nizom” talablariga ko‘ra hisobga olinadilar[38].

[38] ЎзбекистонРеспубликаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив- ҳуқуқий ҳужжатлари тўғрисидаги Ахборотнома. 1999., № 19-сон.

Mazkur Nizomga ko‘ra Ishsiz (mehnat daromadiga ega bo‘lmagan) fuqarolar, shuningdek, ish bilan band shaxslar ham (ish joyi, kasbini o‘zgartirmoqchi bo‘lgan shaxslar) ishga joylashishda ko‘makdan foydalanish, bepul axborot va maslahatlar olish, qonunda nazarda tutilgan kafolatlarga haqli bo‘ladilar.

Bandlikka ko‘maklashish Markazlari fuqarolarga bepul axborot-maslahat, ishga joylashtirish, kasbiy tayyorgarlik va qayta tayyorgarlik, malaka oshirish hamda ijtimoiy hizmatlarni ko‘rsatadilar.

Bunday hizmatlardan foydalanishning sharti bo‘lib fuqaroning belgilangan tartibda ro‘yxatdan o‘tish uchun o‘zlari doimiy yashab turgan hududdagi bandlikka ko‘maklashish Markaziga murojaat qilishi hisoblanadi.

Fuqarolar o‘zlari istagan Bandlikka ko‘maklashish va axolini ijtimoiy muxofaza qilish Markaziga maslaxat so‘rab murojaat qilishlari mumkin va bunda yosh yoki boshqa cheklovlar joriy qilinmaydi.

Ishga joylashishda ko‘mak so‘rab 16 yoshdan boshlab to pensiyaga chiqish huquqni qo‘lga kiritguncha bo‘lgan yoshdagi shaxslar o‘zlari domiy yashab turgan yoki biriktirilgan Bandlikka ko‘maklashish markaziga murojaat qilishlari mumkin. Bunday fuqarolar tifasiga ishsiz (mehnat daromadsiz) qolgan fuqarolar, miehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 98 va 100 – moddalarida nazarda tutilgan asosoga ko‘ra yozma ogohlantiilgan shaxslar, TMEK tavsiyasiga ko‘ra mehnat qilishlari mumkin bo‘lgan nogiron fuqarolar, yoshidan qat’iy nazar pensionerlar, ish joyi (kasbi)ni o‘zgartirish istagida bo‘lgan fuqarolar, boshqa toifadagi fuqarolar kiritiladilar.

Ishga joylashtshda ko‘mak so‘rab murojaat qilgan fuqarolar quyidagi hujjatlarni taqdim etadilar :

- pasport yoki uning o‘rnini bosuvchi hujjat;
- mehnat stajini tasdiqlovchi mehnat daftarchasi yoxud boshqa hujjat;
- belgilangan tartibda guvohlantirilgan ma’lumoti (kasbi) haqidagi hujjat nushasi;
- ish haqi miqdori to‘g‘risidagi hujjat;
- nogironlar ishlashalri mumkin bo‘lgan ishlar haqidagi TMEK tavsiyasini;
- bolalari va qaramog‘idagi shaxslar haqidagi ma’lumotnoma;
- jazoni o‘tab chiqqanlar uchun tegishli hujjat;
- qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hujjatlar .

Bandlikka ko‘maklashish markazi ish axtaruvchi sifatida ro‘yxatga olingan fuqaroga maqbul keladigan ishni 10 kndun kechikmasdan taklif qilishi lozim va ish so‘rab kelgan fuqaro ma’qul keladigan ishniikkinchi marta rad etishga haqli emas va aks holda u ish axtaruvchilar ro‘yxatidan chiqariladi.

Maqbul keladigan ish taklif qilinmagan fuqaro 11 kundan kechikmasdan Bandlikka ko‘maklashish Markazi boshlqi buyrug‘i bilan ishsiz shaxs deb e’tirof qilinishi va ungamurojaat qilga kunidan boshlab ishsizlik nafaqasi tayinlanishi lozim bo‘ladi.

Ishsizlik nafaqasi ishsiz deb e’tirof etilgan shaxsga u ish qidirayotgan shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro‘yxatdan o‘tgan kundan e’tiboran tayinlanadi. Qaramog‘ida uchtagacha kishi bo‘lgan, o‘ttiz besh yoshga to‘lmagan ishsiz erkakka ishsizlik nafaqasi u haq to‘lanadigan jamoat ishlarida O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadigan tartibda ishtirok etgan

taqdirda tayinlanadi. Ishsiz shaxsning nafaqa olish huquqi u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgan paytdan boshlab kechi bilan o‘n birinchi kundan e’tiboran kuchga kiradi

Ishsizlik nafaqasi ko‘pi bilan:

ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo‘lgan yoki uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan shaxsga o‘n ikki oylik davr mobaynida yigirma olti kalendar hafta;

ilgari ishlamagan va birinchi marta ish qidirayotgan shaxsga esa o‘n uch kalendar hafta mobaynida to‘lanadi.

Ishsiz shaxs nafaqa olish davrida ish qidirishi va har ikki haftada kamida bir marta mahalliy mehnat organida yo‘qlamadan o‘tishi kerak.

Ishsizlik nafaqasining miqdori quyidagicha bo‘ladi :

Ishi (mehnat daromadi)dan maxrum bo‘lganidan so‘ng 12 oydan ko‘p vaqt o‘tmasdan murojaat qilgan fuqarpolar uchun ularning o‘rtacha oylik ish haining 50 fozi miqdorida (belgilangan eng kam oylik ish haqidan kam bo‘lmagan hamda Respublikada tarkib topgan o‘rtacha ish haqi miqdoridan ko‘p bo‘lmagan holda) ;

Muddatli harbiy hizmatdan bo‘shatilgandalrga eng kam ish haqi miqdorida;

Kontrakt asosida hizmatni o‘taganlarga o‘rtacha oyilik maoshining 50 foizi miqdorida;

Avval ishlamagan va birinchi marta ish so‘rab murojaat qilga fuqarolarnga-eng kam ish haqining 75 foizi miqlorida ishsizlik nafaqasi tayinlanadi.

Qaramog‘ida 16 yoshga yetmagan bolalar yoki boshqa mehnatga yaroqsiz shaxslar bo‘lgan ishsizlarga nafaqa miqdori 10 foizga oshiriladi.

Quyidagi hollarda ishsizlik nafaqasini to‘lash bekor qilinadi:

ishsiz shaxs ishga joylashganda;

ishsiz shaxs taklif qilingan maqbul keladigan ishni ikki marta rad etgan taqdirda;

qaramog‘ida uchtagacha kishi bo‘lgan, o‘ttiz besh yoshga to‘lmagan ishsiz erkak haq to‘lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etishni rad etgan taqdirda;

ishsiz shaxs qonun hujjatlariga muvofiq pensiya ta’minoti huquqini olgan taqdirda;

ishsiz shaxs sudning hukmi bilan qamoq yoki ozodlikdan mahrum etish tariqasidagi jazoga hukm qilingan bo‘lsa;

ishsiz shaxs ishsizlik nafaqasini olib turgan davrda mahalliy mehnat organini xabardor qilmay vaqtincha ishga joylashgan bo‘lsa;

ishsizlik nafaqasini aldov yo‘li bilan olayotgan bo‘lsa

ishsiz shaxs vafot etgan taqdirda.

Quyidagi hollarda ishsizlik nafaqasini to‘lash to‘xtatib turiladi:

ishsiz shaxs kasbga o‘rganish, qayta tayyorlash yoki malakasini oshirishga yuborilgan bo‘lsa, - stipendiya olib kasb o‘rganish, qayta tayyorlashdan o‘tish yoki malaka oshirish davrida;

ishsiz shaxs surunkali alkogolizm yoki giyohvandlikka chalingani taqdirda ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga majburiy davolash uchun yuborilgan va davolash kursini o‘tayotgan bo‘lsa - bunday muassasada bo‘lgan davrda;

ishsiz shaxs haq to‘lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etayotgan bo‘lsa - bunday ishlarda ishtirok etgan davrida.

Ishsiz shaxs uzrsiz sabablarga ko‘ra belgilangan muddatda mahalliy mehnat organiga kelmagan taqdirda, ishsizlik nafaqasini to‘lash uch oygacha muddatga to‘xtatib qo‘yilishi yoki nafaqaning miqdori kamaytirilishi mumkin.

Xodim tomonidan aybli harakatlar sodir etilishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari), ishsizlik nafaqasi uch oygacha to‘lanmasligi yoki nafaqaning miqdori kamaytirilishi mumkin.

Ishsizlik nafaqasini to‘lashning belgilangan muddati o‘tishi munosabati bilan ishsizlik nafaqasini olish huquqidan mahrum bo‘lgan ishsiz fuqarolarga Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi davlat jamg‘armasidan yoki mahalliy byudjetlardan ajratiladigan moddiy yordam ko‘rsatilishi mumkin.

Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi davlat jamg‘armasi yoki mahalliy byudjetlar mablag‘laridan ajratiladigan moddiy yordam ko‘rsatish tartibi, miqdori va shartlari tegishincha O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan belgilanadi[39].

Ishsizlik nafaqasi miqdori haqida so‘z yuritilganida Xalqaro mehnat tashkilotining 1988 yilgi “Ish bilan bandlikka ko‘maklashish va ishsizlikdan himoya qilish to‘g‘risida”gi 168-sonli Konventsiyasiga ko‘ra uning miqdori ishsiz shaxsning oxirgi davrdagi ish haqi 50 foyizidan kam bo‘lmasligi lozimligi belgilangan va O’zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonunida nazarda tutilgan nafaqa miqdori ushbu xalqaro hujjat talablariga mos kelishi qayd etilmog‘i o‘rinli.

Ishsizlik nafaqasi miqdorini belgilash chog‘ida uning miqdori katta bo‘lsa, bu hol ishsiz shaxsni ish topishga rag‘batlantirmasligi va nafaqani o‘zoqroq muddat olishga harakat qilishi, uning miqdori haddan tashqari kam bo‘lsa, bu holda ishsiz shaxs bandlikka ko‘maklashish organlariga murojaat qilmasdan, norasmiy mehnat munosabatlarini davom ettirishlari, natijada yashirin ishsizlik yuzaga kelishi va bu vaqti kelganda qo‘shimcha muammolarga sabab bo‘lishi mumkin.

Yeropa iqtisodiy hamjamiyatiga a’zo bo‘lgan 10 ta mamlakatda o‘tkazilgan tadqiqotlarning ko‘rsatishicha ularning yettitasida ishsizlik nafaqasining ish haqiga foizlarda belgilangani ishsiz shaxslarni ish topishga rag‘batlantirmasdan, ishsizlik davrini sun’iy cho‘zib yurishlariga sabab bo‘lgan.

Masalan, AQSh, Kanada, Buyuk Britaniyada ishsizlik nafaqasi ish haqining 50 foyizi atrofida tayinlanadi va uning miqdori AQShning turli shtatlarida haftasiga 5 dollardan 62 dollargachani tashkil qiladi. Kanadada o‘rtacha ish haqining 60 foizi atrofida va 95 dollardan 330 dollargachani tashkil qiladi.

Avstriyada nafaqa miqdori xodim uchun to‘langan ijtimoiy sug‘urta badali miqdoriga bog‘liq bo‘lib, ish haqining 30 foizidan 60 foizgachasini tashkil qiladi.

---

39 Қаранг : Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 28 ноябрда 548-сон билан рўйхатга олинган “Ишсиз фуқароларга бандликка кўмаклашиш Давлат жамғармаси ҳисобидан моддий ёрдам кўрсатиш, шартлари, моддий ёрдам миқдори ва ёрдам кўрсатиш тартиби тўғрисидаги Низом”. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идоралари норматив ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1998., № 22.

O’z arizasiga ko‘ra ishdan bo‘shagan yoki yomon xulq-atvori, noqonuniy ish tashlashlarda qatnashgani, taklif etilgan ishga o‘tib ishlashdan bosh torgtgani uchun ishdan bo‘shatilgan xodimlar Germaniyada, Belgiyada, Finlandiyada, Avstriyada ishsizlik nafaqasi olish huquqidan maxrum qilinadilar.

Bir qator mamlakatlar qonunchiligi qaramog‘ida shaxsslar bo‘lgani tufayli nafaqa miqdorini ko‘paytirishni nazarda tutadi.

Ko‘pchilik rivojlangan mamlakatlarda ishsizlarni moddiy qo‘llab-quvvatlash uchun mablag‘lar shakllantirilishida davlat ishtirok etadi va ana shu maqsadlar uchun zarur moliyaviy mabg‘aqning 50 foizi davlat byudjetidan ajratiladi.

O’zbekiston Respublikasining bandlik va ishsizlikdan himoyalashga oid qonunchiligini takomillashtirilishida xorijiyt mamlakatlarning ijobiy tajribasi va qonunchiligidagi yutuqlar asqotishir mumkin.

6.4. *Ishsiz deb topilgan fuqarolarga beriladigan boshqa ijtimoiy kafolatlar*

Belgilangan tartibda ishsiz deb e’tirof qilingan shaxslarga ish topishda ko‘maklashish va ishsizlik nafaqasi tayinlashdan tashqari boshqa qo‘shimcha kafolatlar ham berilishi mumkinligi nazarda tutilgan bo‘lib ular jumlasiga :

- ishsiz shaxslari yangi kasbga o‘qitish, malakasini olirish;
- haq to‘lanadigan jamoat ishlariga jalb etish;
- tegishli hollarda ularga muddatidan avvval pensiya tayinlash;
- boshqa xududdagi ishga ularning rozilitklari bilan ko‘chirish;
- xususiy biznesini yoki o‘zini-o‘zi ish bilan ta’minlashning boshqa shakllarini o‘zlashtrishi uchun ko‘mae berish;
- tegishli hollarda belgilangan tartibda xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirishiga ko‘maklashish.

Ishsiz shaxsni yangi kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malakasini oshirish chog‘idagi kafolatlar. O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1999 yil 2 iyulda 762-tartib raqami bilan ro‘yxatga olingan “Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil etish to‘g‘risida NIZOM”[40] qayd etilishicha: “Bozor munosabatlari sharoitida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish - to‘la va samarali ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi eng muhim omillardan biri bo‘lib, unga aholini ijtimoiy himoya qilish choralarining bir turi sifatida qaraladi.

Yangi iqtisodiy-ijtimoiy sharoitda kadrlardan yuksak saviya, ijodiy tashabbus, zamonaviy iqtisodiy fikrlash, ishning yangi uslub va ko‘nikmalarini egallash talab qilinadi”.

Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimiga :

ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirishning barcha turlari va shakllari bo‘yicha kasbiy ta’limni tashkil qiladigan hududiy mehnat organlarining joylardagi O’quv markazlari;

[40] Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идоралари норматив ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999., № 13.

kasb-hunar kollejlari;

korxona, muassasa, tashkilotlarning o‘quv bo‘linmalari;

malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimining oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlari (akademik litseylar) qoshidagi o‘quv muassasalari;

ta’limni tashkil etish xususida ruxsatnomasi bo‘lgan tijorat va xo‘jalik hisobidagi tashkilotlar, uyushmalar;

shogirdlarga kasb o‘rgatish imkoniyatlariga ega bo‘lgan "Hunarmand" uyushmasiga a’zo bo‘lgan tadbirkor xalq ustalarining maktablari kiradi.

Ishsiz shaxs zarur kasb malakasiga ega bo‘lmaganligi tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo‘lmasa;

ishsiz shaxsning kasb ko‘nikmalariga mos keladigan ish yo‘qligi sababli uning kasbini (mutaxassisligini, mashg‘ulot turini) o‘zgartirish zarur bo‘lsa;

ishsiz shaxs kasbga bog‘liq bo‘lgan kasalligi tufayli, uzoq tanaffusdan keyin, ishlab chiqarishda yangi texnologiyalar joriy qilinishi munosabati bilan avvalgi kasbi bo‘yicha ish bajarish qobiliyatini yo‘qotgan bo‘lsa kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish amalga oshiriladi.

Korxonalarning tugatilishi, qayta tashkil etilishi, xodimlar sonining qisqartirilishi tufayli bo‘shatilayotgan xodimlarning kasbiy ta’limi, ularning xohishiga muvofiq, tizimning istalgan o‘quv bazasida tashkil qilinishi mumkin

Mehnat organlarida ro‘yxatga olingan va ishsiz deb e’tirof etilgan, kasbiy tayyorgarlik va qayta tayyorgarlikdan o‘tishga, malaka oshirishga muhtoj bo‘lgan fuqarolarga mazkur organlarning mutaxassislari tomonidan kasb tanlash va kasbiy ta’lim olish imkoniyatlariga doir bepul maslahatlar beriladi.

Mehnat organlariga murojaat qilgan shaxslarga kasbiy maslahatlar, asosan, mehnat bozorining talablarini - ishchi xodimlardan yuksak saviya, ijodiy tashabbus, zamonaviy iqtisodiy fikrlash, ishning yangi uslub va ko‘nikmalarini egallash talablarini qo‘ygan holda, yakka tartibda suhbatlar o‘tkazish, ijtimoiy, psihologik va boshqa sinab ko‘rish (test) usullaridan foydalanib, tegishli kasbga tayyorlashga doir hujjatlarni, mehnat daftarchasidagi yozuvlar va boshqalarni o‘rganish, har bir shaxsning sog‘lig‘ini, kasbiy qiziqishini, qobiliyatini, shaxsiy xususiyatlarini unga tavsiya qilingan yoki o‘zi tanlangan kasbning xususiyatlariga, ta’lim shakli va o‘rniga muvofiqligini aniqlash maqsadida beriladi.

Kasbiy maslahat berish orqali yordam ko‘rsatishda ayrim aholi guruhlariga - nogironlar, bolali ayollarga alohida e’tibor qaratilmog‘i lozim. Bu holda, ushbu toifadagi shaxslarni ularning kasbiy ta’limidan keyingi maqbul mehnat faoliyatiga yo‘llashda hududiy xususiyatlarni ham hisobga olmoq zarur. Kasbiy maslahat olish yuzasidan murojaat qilgan shaxslarga maqbul kelishi mumkin bo‘lgan bir nechta kasb, mehnat faoliyati, kasbga o‘qitish turi, o‘rni va muddatlari bo‘yicha variantlar taklif qilinadi. Mazkur shaxslar ana shulardan o‘zlari uchun eng maqbulini tanlash huquqiga egadirlar.

Ishsiz shaxslar jumlasidan fuqarolarni kasbga tayyorlash muddati, odatda, 6 oydan oshmasligi shart.

Mehnat organlari tomonidan kasbga tayyorlash uchun yuborilgan va o‘qishni yakunlagan fuqarolarning mehnat daftarchalariga yozuvlar amaldagi qonunchilik tomonidan belgilangan tartibda kiritiladi. Bu holda, ko‘rsatilgan ta’lim olish davri mehnat stajiga qo‘shiladi

Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish uchun mo‘ljallangan sarf-harajatlar quyidagilardan tarkib topadi:

o‘qituvchilar, ishlab chiqarish ta’limi ustalari (yo‘riqchilari) va xalq ustalarining mehnatiga haq to‘lash;

o‘quv yurtlari, korxonalarning o‘quv bo‘linmalarining malaka imtihonlari komissiyasi a’zolarining mehnatiga haq to‘lash;

boshqa hududlardan kelib o‘qiyotgan fuqarolarning transport va mehmonxonada yashashlari uchun sarflangan harajatlar;

o‘qish davrida qonunchilik tomonidan belgilangan miqdorda stipendiyalar to‘lash[41];

o‘quv reja va dasturlari, o‘quv-uslubiy hujjatlarni ishlab chiqish va harid qilish uchun to‘lanadigan mablag‘lar;

jihozlarni, boshqa ashyoviy zaxiralarni qisman harid qilish, zaruriy o‘quv-ishlab chiqarish maydonlarini ijaraga olish, o‘quv yurtlari va korxonalarning hizmatlaridan foydalanish uchun haq to‘lash;

ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil qilish va amalga oshirish bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan o‘zga harajatlar.

Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi davlat jamg‘armasi hisobidan ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish uchun mablag‘ harajatlari smetasi joriy tartibda mehnat organlari tomonidan tasdiqlanadi.

Haq to‘lanadigan jamoat ishlariga jalb etish. O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 19 iyuldagi 353-sonli qarorori bilan tasdiqlangan “Haq to‘lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish to‘g‘risida NIZOM”[42] ga ko‘ra bunday ishlar tashkil qilinadi.

Haq to‘lanadigan jamoat ishlari deganda, hammabop, odatda, belgilangan tartibda ishsiz deb e’tirof etilgan fuqarolar uchun ularning maxsus dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan mehnat faoliyatining vaqtincha turlari tushuniladi.

:ish qidirayotgan shaxs sifatida mehnat organlarida ro‘yxatga olingan fuqarolarga ularning vaqtincha ish haqi (mehnat daromadi) olishi va ish qidirayotgan davrida ularni moddiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash, mehnat organlari tomonidan ishsiz deb e’tirof etilgan fuqarolarni vaqtincha ish bilan ta’minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

birinchi marta ish qidirayotgan va kasbi (mutaxassisligi) bo‘lmagan shaxslarni mehnat faoliyatiga jalb qilish;

turli sabablarga ko‘ra kasb faoliyatida ancha uzilishlar bo‘lgan shaxslarni (ilgari bolalar tarbiyasi, bemorlar va oilaning keksa a’zolariga qarash bilan mashg‘ul bo‘lgan, jazoni o‘tash muassasalaridan ozod qilinganlar va boshqalar) mehnatga qayta tiklash;

---

[41] Меҳнат вазирлигининг 1999 йил 24 апрелдаги 2/4 сонли қарори билан тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 3 июлда 763-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнат органларида рўйхатга олинган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш даврида стипендиялар тўлаш тартиби тўғрисида Низом”

[42] Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами. 1999., 7-сон, 40-модда.

iqtisodiyot va ijtimoiy sohaning ijtimoiy ahamiyatga ega bo‘lgan ob’ektlarini ishchi kuchi bilan ta’minlash. maqsadlarda haq to‘lanadigan jamoat ishlari tashkil qilinadi

Joylardagi davlat hokimiyati organlari mehnat organlarining taklifi bo‘yicha haq to‘lanadigan jamoat ishlarini amalga oshirish uchun iqtisodiyot tarmoqlarini va aniq korxonalar, tashkilotlar va muassasalarni belgilaydilar.

O’zlariga bo‘ysunuvchi korxonalarda, muassasalar va tashkilotlarda va shartnomalar bo‘yicha - boshqa korxonalarda haq to‘lanadigan jamoat ishlari amalga oshirilishini tashkil etadilar

Avariyalar, tabiiy ofatlar va shunga o‘xshash boshqa hodisalarning oqibatlarini tugatish zaruriyati bilan bog‘liq bo‘lgan faoliyat turlarini haq to‘lanadigan jamoat ishlariga kiritishga yo‘l qo‘yilmaydi

Ishsiz deb e’tirof etilgan fuqarolar, shuningdek mehnat organlarida ish qidirayotgan shaxslar sifatida ro‘yxatga olingan shaxslar mehnat organlari yo‘llanmasi bo‘yicha haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashadilar

Ishsiz xavfli, zararli va og‘ir ish sharoitlari bilan bog‘liq haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashishni rad etganda, unga boshqa haq to‘lanadigan jamoat ishi beriladi.

Ishsiz haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashgan davrda unga ishsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lanmaydi va jamoat ishlarida qatnashish tugagan kundan boshlab qayta tiklanadi

. Haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashadigan shaxslar bilan ish beruvchi ma’lum muddatga, biroq kamida ikki hafta muddatga uning muddatini uzaytirish huquqi bilan mehnat shartnomasi tuzadi.

Ish beruvchi shartnoma muddatini uzaytirishni rad etgan hollarda, mehnat organi ishsizga jamoat ishlarida qatnashish uchun boshqa ish joyi beradi.

Haq to‘lanadigan jamoat ishlarini bajarish bo‘yicha shartnoma munosabatlari qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tuzilgan mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladi. Ixtiyoriylik asosida brigadalarga birlashgan fuqarolar tomonidan haq to‘lanadigan jamoat ishlarining kompleksini yoki alohida turlarini amalga oshirishda shartnomada tomonlarning majburiyatlari, ishning hajmi va bajarish muddatlari, mehnatni tashkil etish va unga haq to‘lash shakllari nazarda tutiladi.

Haq to‘lanadigan ishlarni bajarish uchun yuborilgan shaxslarga korxonalarda amalda bo‘lgan stavkalar va lavozim maoshlari (ishbay narxlar)dan kelib chiqqan holda, amalda bajarilgan ish uchun, ammo amalda ishlangan vaqt uchun ishsizlik bo‘yicha nafaqa miqdori 15 foizga ko‘paytirilgandan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lanadi, agar qonun hujjatlarida boshqacha hol nazarda tutilmagan bo‘lsa.

Agar ishsizni bajarilayotgan haq to‘lanadigan jamoat ishi qanoatlantirsa, unda u ish beruvchi bilan kelishgan holda bunday ishni doimiy asosda bajarishga rozilik berishi mumkin, mehnat organi esa, unga bu doimiy mos keladigan ish deb hisoblaydi.

Bunday hollarda ushbu shaxs bilan ilgari tuzilgan mehnat shartnomasi yangi mehnat sharoitlari ko‘rsatilgan holda qayta tuzilishi kerak.

Haq to‘lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilishda mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga, mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya qilinishi, bunday ishlarni

bajarish uchun mehnat shartnomasi tuzgan fuqarolar mehnatidan samarali foydalanilishi uchun mas’uliyat korxonaga yuklanadi.

Xavfli, zararli va og‘ir mehnat sharoitlari bilan bog‘liq bo‘lgan haq to‘lanadigan jamoat ishiga yuborilgan shaxslar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tibbiy tekshiruvdan o‘tishlari kerak

fuqarolarning haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashgan davri to‘g‘risida ish beruvchi tomonidan ularning mehnat daftarchasiga tegishli yozuv yoziladi.

Haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashgan davr mehnat stajiga qo‘shiladi. Haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashayotgan fuqarolar pensiya ta’minoti va vaqtincha ishga yaroqsizligi bo‘yicha nafaqa olish huquqini saqlab qoladilar.

Ishsizning jamoat ishlarida qatnashgan davri uchun sug‘urta badallari ish beruvchi tomonidan amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq to‘lanadi.

Haq to‘lanadigan jamoat ishlarini mablag‘ bilan ta’minlash ish beruvchilar tomonidan o‘z mablag‘lari, shuningdek mahalliy byudjet va Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobiga amalga oshiriladi.

Bunda haq to‘lanadigan jamoat ishlariga jalb qilingan fuqarolar mehnatiga haq to‘lash harajatlarining:

joylardagi davlat hokimiyati organlariga qarashli korxonalar, muassasalar va tashkilotlar bo‘yicha - ellik foizi ish beruvchilar mablag‘lari va ellik foizi mahalliy byudjet va Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobiga;

boshqa korxonalar, muassasalar va tashkilotlar bo‘yicha - yetmish besh foizi ish beruvchilar mablag‘lari va yigirma besh foizi Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobiga amalga oshiriladi

O’zgalar parvarishiga muhtoj yolqiz keksalar, pensionerlar va nogironlarning uyiga borib ijtimoiy hizmat ko‘rsatish bo‘yicha haq to‘lanadigan jamoat ishlariga jalb etilgan, mehnat bo‘limlarida ro‘yxatga olingan ishsiz fuqarolarga ish haqi to‘lash harajatlari to‘liq Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan amalga oshiriladi[43].

Ishsiz deb tan olingan fuqarolarni muddatidan avval yoshga doir pensiyaga chiqarish. Muddatidan oldin yoshga doir pensiya texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi, yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan va tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashuvchi markazi (bundan keyingi o‘rinlarda Bandlikka ko‘maklashuvchi markaz deb yuritiladi) tomonidan belgilangan tartibda ishsiz deb e’tirof etilgan, pensiya ta’minoti to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga muvofiq pensiyaga chiqish uchun talab etiladigan umumiy mehnat stajiga ega bo‘lgan shaxslarga muddatidan oldin (qonun hujjatlarida belgilangan umumiy asoslarga ko‘ra pensiya tayinlash muddatidan ikki yil oldin) pensiya

[43] Ўзгалар парваришига муҳтож ёлғиз кексалар, пенсионерлар ва ногиронларнинг уйига бориб ижтимоий хизмат кўрсатиш бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб эти Бандликка кўмаклашиш Марказлари томонидан ишсиз деб эътироф қилинган фуқароларни жалб этиш Қоидалари. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 26 августда 1166-сон билан рўйхатга олинган. Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси. 2002., № 15-16.

tayinlanadi.(erkakalarsha-kamida 25 yillik mehnat staji bilan, 58 yoshdan boshlab, ayollarga-kamida 20 yillik mehnat staji bilan, 53 yoshdan boshlab).

Muddatidan oldin yoshga doir pensiya tayinlash shartlari va tartibi O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan ro'yxatga olingan 1999 yil 7 yanvarda 588-son bilan ro'yxatga olingan "*Alohida asoslarga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishdan bo'shatilgan xodimlarga muddatidan oldin pensiya tayinlash tartibi to'g'risidagi YO'RIQNOMA*"[44] bilan belgilab qo'yilgan.

Ishsiz deb e'tirof etilib, muddatidan oldin pensiya tayinlash uchun taqdim etilgan fuqarolarga ishsizlik nafaqasi tayinlanmaydi. Agar fuqaroning muddatidan oldin pensiya olish huquqi ishsizlik nafaqasini olib turgan vaqtda vujudga kelsa, ishsizlik nafaqasi to'lovi to'xtatiladi.

Ishdan ozod etilgan shaxslar mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan so'ng o'n kun ichida o'zlarining yashash joyidagi Bandlikka ko'maklashish markaziga ish qidiruvchi shaxs sifatida murojaat qilsalar, Bandlikka ko'maklashish markazi xodimlari bunday shaxslarga uch oy muddat ichida, agarda ular o'n kalendar kundan keyin murojaat qilsalar o'n kun muddat ichida maqbul keladigan ishni topishda yordam berishlari kerak.

Agar ish qidiruvchi shaxslarga Bandlikka ko'maklashish markazi tomonidan ko'rsatib o'tilgan muddatlar ichida ikki marta maqbul keladigan ish taklif qilinmasa, bunday holda ular Bandlikka ko'maklashish markazida ish qidiruvchi shaxs sifatida ro'yxatga olingan kundan boshlab ishsiz deb e'tirof etiladilar

Bandlikka ko'maklashish markazi ishsiz deb e'tirof etilgan va muddatidan oldin yoshga doir pensiyaga chiqish huquqiga ega bo'lgan fuqarolarga taqdimnoma tayyorlaydi va 5 kun muddat ichida tegishli tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga topshiradi.

Bandlikka ko'maklashish markazi tomonidan berilgan taqdimnoma ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan muddatidan oldin yoshga doir pensiya tayinlashga asos bo'lib hisoblanadi.

Muddatidan oldin pensiya miqdori "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi Qonunda belgilangan tartib asosida hisoblab chiqariladi.

Muddatidan oldin tayinlangan pensiyalarni to'lash byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga ajratiladigan Ish bilan ta'minlashishga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi

Muddatidan oldin tayinlangan pensiyalar ishlamaydigan fuqarolarga to'lanadi. Bunday pensiyani olayotgan fuqarolar umumiy asoslarda pensiya olish yoshiga (erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga) yetgunga qadar ishga kirgan hollarda muddatidan oldin pensiya to'lash to'xtatiladi.

. Muddatidan oldin pensiya olayotgan fuqaro umumiy asoslarda pensiya olish yoshiga yetganda, pensiya to'lovi umumiy asoslarda byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi mablag'lari hisobiga amalga oshiriladi.

6. 5. ***Aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishdagi qo'shimcha kafolatlar***

[44] Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999., № 1.

Mehnat bozorida teng raqobatlashaolmaydigan, ijtimoiy himoyaga muxtoj va ish topishda qiynaladigan fuqarolarni ish bilan ta’minlash sohasida davlat qo‘shimcha kafolatlar hamda chora-tadbirlarni belgilab qo‘yadi. Ana shunday shaxslar toifasiga quyidagilar:

o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolqiz ota, yolqiz onalarga hamda ko‘p bolali ota-onalar;

ta’lim muassasalarini tamomlagan yoshlar;

O’zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan, Ichki ishlar vazirligi, Milliy xavfsizlik hizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo‘shinlaridan bo‘shatilganlar;

nogironlar va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar;

jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo‘sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar kiradilar.

Qo‘shimcha kafolatlar qo‘shimcha ish joylari, ixtisoslashtirilgan korxonalar, shu jumladan, nogironlar mehnat qiladigan korxonalar barpo etish, ish o‘rgatishning maxsus dasturlarini tashkil etish, korxona, muassasa va tashkilotlarga mazkur toifadagi fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash, shuningdek qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa choralar bilan ta’minlanadi.

Qurolli Kuchlardan, Ichki ishlar vazirligi va Milliy xavfsizlik hizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo‘shinlaridan bo‘shatilgan shaxslarni ishga joylashtirishdagi qo‘shimcha kafolatlar. Harbiy hizmatga chaqirilgan (kirgan) xodim rezervga bo‘shatilganidan yoki iste’foga chiqqanidan keyin, basharti O’zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan, Ichki ishlar vazirligi va Milliy xavfsizlik hizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo‘shinlaridan bo‘shatilgan kunidan boshlab uzoqi bilan uch oy ichida ishga joylashish masalasida ish beruvchiga murojaat etgan bo‘lsa, avvalgi ish joyida ishga joylashish huquqiga ega

Harbiy hizmatga chaqirilgan (kirgan), lekin keyinchalik rezervga bo‘shatilgan yoki iste’foga chiqqan xodim, agar uning harbiy hizmatga chaqirilgan (kirgan) kunidan boshlab uch oydan ortiq vaqt o‘tmagan bo‘lsa, avvalgi ish joyiga (lavozimiga) qaytib kelish huquqiga ega.

Korxona qayta tashkil etilganda harbiy hizmatdan bo‘shatilgan shaxslarni ishga joylashtirishni uning huquqiy vorisi, korxona tugatilganda esa - mahalliy mehnat organi amalga oshiradi.

Xodimlarga ko‘rsatilgan kafolatlarni berish mumkin bo‘lmagan hollarda, mahalliy mehnat organi ishga joylashtirishni, zarur hollarda esa, kasbi bo‘yicha bepul o‘qitishni ta’minlaydi.

Ushbu kafolatlar muqobil hizmatga chaqirilgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

Saylab qo‘yiladigan lavozimlardagi hodimlarni o‘z lavozimiga qayta saylanmaganligi tufayli ishdan bo‘shatilganlari hollarda ishga joylashtirishdagi qo‘shimcha kafolatlar. Davlat organlaridagi yoki xodimlarning vakillik organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishdan ozod qilingan xodimlarga saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolatlari tugagandan keyin avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmasa, avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) beriladi.

Mehnat shartnomasi alohida asoslarga koʻra bekor qilinganda xodimlarga moddiy madad berish uchun belgilangan qoʻshimcha kafolatlar. Mehnat shartnomasi xodim yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli (Mehnat kodeksining 89-moddasi, 4-qismi);

texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi oʻzgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining oʻzgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi sababli (Mehnat kodeksining 100-moddasi, 2-qismi, 1-bandi);

xodimning malakasi yetarli boʻlmaganligi yoki sogʻliqi holatiga koʻra bajarayotgan ishiga noloyiqligi sababli (Mehnat kodeksining 100-moddasi, 2-qismi, 2-bandi);

shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga qayta tiklanishi sababli bekor qilingan hollarda ish qidirish davrida ikki oydan ortiq boʻlmagan davr mobaynida xodimlarning oʻrtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi, bunda xodimga toʻlangan bir oylik ishdan boʻshatish nafaqasi ham qoʻshib hisobga olinadi.

Ushbu kafolatlar mulkdor oʻzgarganligi sababli korxona rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham tatbiq etiladi.

Agar yuqorida koʻrsatilgan xodimlar mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan boshlab oʻn kalendar kun mobaynida mahalliy mehnat organida ish qidirayotgan shaxs sifatida roʻyxatdan oʻtsalar, mahalliy mehnat organi bergan ma'lumotnomaga binoan uchinchi oy uchun ham oldingi ish joylaridan oʻrtacha ish haqi olish huquqiga ega boʻladilar. Ular uch oy mobaynida maqbul keladigan ish topib berilmagan taqdirda, ular ishsiz deb e'tirof etiladi.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga koʻra (MKning 89-moddasi, 4-qismi, 100-moddasi, 2-qisi, 1, 2, 6 – bandalri, 106 – moddasi 2-bandi bilan) bekor qilingandan keyin oʻn kun ichida mahalliy mehnat organida roʻyxatga olingan va kasbi boʻyicha qayta oʻqitilayotgan yoki ishlab chiqarishdan ajralgan holda malakasini oshirayotgan xodimlarga nazarda tutilgan tartibda va miqdorlarda stipendiya toʻlanadi.

Agar ish beruvchi nochor (bankrot) deb topilsa, u bilan mehnatga oid munosabatlarda boʻlgan xodimlar ish haqi va oʻzlariga tegishli boshqa toʻlovlar xususida boshqa barcha kreditorlarning talablariga nisbatan imtiyozli huquqdan foydalanadilar.

Tugatilayotgan korxonalarning mablagʻi boʻlmagan taqdirda, ushbu moddaning birinchi qismida koʻrsatilgan xodimlarga kompensatsiyalar Ish bilan ta'minlashga koʻmaklashuvchi davlat jamgʻarmasi mablagʻlari hisobidan toʻlanadi

Korxonalar, muassasalar va tashkilotlar tugatilishi, xodimlar soni (shtati) qisqartirilishi munosabati bilan ishdan ozod etilgan, mehnat shartnomasi bekor qilingandan keyin oʻn kun ichida mehnat organlarida roʻyxatga olingan hamda kasbi boʻyicha qayta oʻqitilayotgan yoki ishlab chiqarishdan ajralgan holda malakasini oshirayotgan xodimlarga mehnatga oid munosabatlar toʻxtatilgan kundan boshlab dastlabki uch oy davomida oldingi ishidagi oʻrtacha ish haqidan kam boʻlmagan miqdorda stipendiya toʻlanadi.

Mehnat organi korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning boshqa korxonalar, muassasalar va tashkilotlardan ishdan boʻshatilayotgan shaxslarni ishga qabul

qilishda ularning o‘qishini tashkil etish harajatlarini to‘la yoki qisman qoplashi mumkin.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa tufayli yoki o‘zlariga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra kasb kasalligiga yo‘liqish natijasida ishdan mahrum bo‘lgan hamda ishga joylashishga va kasbga tayyorlashga va qayta tayyorlashga, malakani oshirishga muhtoj shaxslar ishdan ozod etilgan xodimlarga tenglashtiriladi.

Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan va ishsiz deb e’tirof etilgan, pensiya ta’minoti to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga muvofiq pensiyaga chiqish uchun talab etiladigan umumiy mehnat stajiga ega bo‘lgan shaxslarga muddatidan oldin (qonun hujjatlarida belgilangan umumiy asoslarga ko‘ra pensiya tayinlash muddatidan ikki yil oldin) pensiyaga chiqish huquqi beriladi.

Qoraqalpog‘iston Respublikasi davlat hokimiyati organlarining, mahalliy davlat hokimiyati organlarining qarorlari, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarida ish bilan ta’minlash sohasida qo‘shimcha imtiyozlar nazarda tutilishi mumkin.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish. Ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish, ushbu bo‘sh ish o‘rinlariga ijtimoiy himoga muxtoj, ish topishda qiynaladigan shaxslarni ishga qabul qilish tartibi va shartlari "O’zbekiston Respublikasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to‘g‘risida"gi (yangi tahriri) O’zbekiston Respublikasi Qonunining 25-moddasiga, O’zbekiston Respublikasi Prezidentining "Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida" 2007 yil 6 apreldagi PQ-616-son qaroriga muvofiq O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 20 avgustdagi 186-son qarori bilan tasdiqlangan ***“Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish tartibi to‘g‘risida NIZOM***”[45]ga ko‘ra belgilangan.

Ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish deganda ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun o‘z mablag‘lari hisobiga tashkil etilgan ish o‘rinlarini tashkilot (ish beruvchi) tomonidan ajratish tushuniladi.

Band qilib qo‘yilgan ish o‘rinlari deganda ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun tashkilot xodimlarining ro‘yxat bo‘yicha o‘rtacha soniga nisbatan foizlar hisobidagi ish o‘rinlarining eng kam soni nazarda tutiladi.

Mehnat bozorida vujudga kelgan vaziyatni hisobga olgan holda mahalliy davlat hokimiyati organi tomonidan Bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazi tavsiyasiga ko‘ra ish o‘rinlari ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolarning boshqa toifalari uchun ham, shu jumladan, safarbarlik

[45] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2008 йил, 34-сон, 333-модда.

chaqiruvi zaxirasiga kiritilgan shaxslar, kichik yoshli bolalari bo‘lgan ishlamayotgan ayollar, atrofdagilar uchun xavfli bo‘lmagan ijtimoiy ahamiyatli kasalliklar bilan oqriyotgan shaxslar uchun ham band qilib qo‘yilishi mumkin.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish xodimlarining ro‘yxat bo‘yicha o‘rtacha soni yigirma nafardan ko‘pni tashkil etadigan tashkilotlar uchun belgilanadi.

Bunda nogironlarni ishga joylashtirish uchun xodimlar sonining kamida 3 foizi miqdorida ish o‘rinlarining eng kam soni belgilanadi va band qilib qo‘yiladi.

Band qilib qo‘yilayotgan ish o‘rinlarining jami miqdori mahalliy davlat hokimiyati organi qaroriga muvofiq tashkilot xodimlari ro‘yxat bo‘yicha o‘rtacha sonining 7 foizidan ortiq miqdorda belgilanishi mumkin emas.

Aniq tashkilot uchun ish o‘rinlarini band qilish bo‘yicha takliflar kiritishda bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazlari tomonidan tashkilotdagi ishlarning kasb bo‘yicha tarkibi va tashkilot faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlari majburiy tartibda hisobga olinishi kerak.

Kalendar yili boshlangungacha uch oydan kechikmay tashkilotlarga yetkaziladigan mahalliy davlat hokimiyati organi qarorida ishga joylashtirish uchun ularning imkoniyatlarini hisobga olgan holda, ushbu hududda joylashgan tashkilotlar bo‘yicha alohida band qilib qo‘yiladigan ish o‘rinlari soni, band qilib qo‘yiladigan ish o‘rinlariga talablar, taqdirlash chora-tadbirlari, mahalliy davlat hokimiyati organining ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish to‘g‘risidagi qarorlari bajarilmagan taqdirda tashkilotning mansabdor shaxslarga nisbatan qo‘llaniladigan sanktsiyalar ko‘rsatiladi.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar uchun band qilib qo‘yilgan ish o‘rinlariga ishga joylashtirish tashkilot tomonidan Bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazi yo‘llanmasi bo‘yicha yoki mustaqil ravishda amalga oshiriladi.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun band qilib qo‘yilgan ish o‘rni ilgari ushbu ish o‘rnini egallab kelgan shaxs bilan tuzilgan mehnat shartnomasining to‘xtatilishi munosabati bilan bo‘shab qolgan taqdirda tashkilot o‘n kun muddatda Bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazini yangidan ochilgan bo‘sh ish o‘rni to‘g‘risida ma’lum qilishi shart.

Tashkilot yil boshlangungacha 10 kundan kechikmay ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun band qilib qo‘yilgan ish o‘rinlari umumiy sonining kamida 25 (yigirma besh) foizi hajmida ish o‘rinlari band qilib qo‘yilishini va tayyor bo‘lishini ta’minlaydi, bu to‘g‘rida Bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markaziga yil boshlangungacha axborot beriladi.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun ish o‘rinlarining qolgan qismini band qilib qo‘yish tashkilot (ish beruvchi) tomonidan kalendar yilning birinchi choragi mobaynida ta’minlanadi, bu to‘g‘rida Bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markaziga birinchi chorak tugagandan keyin 10 kundan kechikmay axborot beriladi.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun band qilib qo‘yiladigan ish o‘rinlarini tuman (shahar) hokimi tomonidan belgilangan miqdordan ortiqcha tashkil etgan tashkilotlar ushbu ish o‘rinlarini tashkil etishga sarflangan mablag‘larning bir qismini Bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazi bilan tuzilgan shartnoma asosida Bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan qoplash huquqiga egadir.

6.5 . *Bir martalik vaqtinchalik ish blan ta’minlash – bandlik shakli sifatida*

Mehnat bozorini tartibga solish chog‘ida ish kuchi taklifi va talabi yuzaga chiqadigan sohalardan biri-stixiyali tarzda vujudga keladigan va ish kuchiga extiyojmand fuqarolar tomonidan odamlarni ishga yollash amalga oshadigan mehnat bozorlaridir.

Bozor munosabatlarini ritvojlanib broishi, ish kuchi taklifining talabdan ustunligshi tufayli xalq orasida “Mardikor bozori” nomi bilan ma’lum bo‘lgan bozorlarni shakllanishiga, ayrim joylarda kengayib borishiga sabab bo‘ldi.

Ana shunday stixiyali mehnat bozorida ishtiroq etayotgan fuqarolar huquq va manfaatlarini muxofaza qilish, ish bajarish jarayonida ularning mol-mulki, salomatligiga ziyon yetishining oldini olish, manfaatlarini ishonchli himoyalash qonuchiligimiz oldidagi dolzarb vazifalardan bo‘lib hisobyulanadi.

Ushbu fenomenni ilmiy jihatdan yetarli o‘rganilmaganligi, ushbu munosabatlar chog‘ida yuzaga keladigan muammolar va ularni bartaraf qilish masalalari ilmiy hamda amaliy jihatdan yetarli taxlil etilmagani amliyotda ko‘pgina qiyinchiliklarga sabab bo‘lmoqda.

Bugungi kunda mardikor bozorlari faoliyatini tartibga solish, uning ishtiroqchilari huquq va erkinliklarini himoya qilish maqsadida O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001 yil 18 maydagi 223-sonli “Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazlarini tashkil etish to‘g‘risida”gi qarori qabul qilingan[46]. **Ushbu qarorda qayd etilishicha,** vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajaruvchi ko‘pchilik shaxslar, eng avvalo yoshlar, ishga joylashishda qiyinchiliklarga duch kelayotganligini, zarur mehnat ko‘nikmalari, kasblar va malakaga ega emasligini ko‘rsatdi. Shu bilan birga, fuqarolarning muayyan qismi vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarish bahonasi bilan o‘z oilaviy majburiyatlarini bajarishdan, o‘z oilalarini moddiy ta’minlashdan bosh tortishining ko‘plab hollari mavjud, ular pasport tizimi qoidalarini buzmoqdalar.

Joylardagi hokimiyat va boshqaruv organlari tomonidan ko‘rsatib o‘tilgan xodisalar sabablarini o‘rganish bo‘yicha ishlar juda qoniqarsiz olib borilayotganligini normal hol deb hisoblash mumkin emas, kichik va o‘rta biznesni, hizmat ko‘rsatish ssohasini, kasanachilik mehnatini hamda aholini

[46] Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами. 2001 ., 5-сон, 28-модда.

mehnat faoliyatiga jalb etishning boshqa shakllarini keng rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlar ta’minlanmayapti.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tuzilmasida mehnat, aholini ish bilan ta’minlash va ijtimoiy muhofaza qilish shahar va tuman bo‘limlari huzurida yuridik shaxs huquqiga ega bo‘lgan Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazlari tashkil etildi va ular zimmasiga vaqtinchalik bir martalik ishlarga yollanishda fuqarolarga ko‘maklashish;

vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajaruvchi fuqarolarga yangidan tashkil etilgan va bo‘sh ish joylarida ishga joylashish, kasb-kor tayyorgarligi, o‘z ishini tashkil etish va yuritish masalalari bo‘yicha maslaqat va kasbga yo‘llash hizmatlari ko‘rsatish;

vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarish uchun fuqarolarni yollashda ish beruvchi xususiy shaxslarga ko‘maklashish;

vaqtinchalik bir martalik ish izlovchi fuqarolarni keng xabardor qilish uchun xususiy ish beruvchilar tomonidan beriladigan ish turlari to‘g‘risidagi ma’lumotlar bankini shakllantirish;

vaqtinchalik bir martalik ishga yollanuvchi fuqarolarni vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarishda jamoat tartibiga rioya qilish, pasport rejimi qoidalari, shuningdek mehnat xavfsizligining asosiy qoidalari to‘g‘risida xabardor qilish;

manfaatdor ish beruvchilar va vaqtinchalik bir martalik ish izlovchi shaxslar ishtiroqida bo‘sh ish o‘rinlari yarmarkalarini muntazam ravishda o‘tkazish;

vaqtinchalik bir martalik ish izlovchi fuqarolar uchun zarur ijtimoiy-maishiy shart-sharoitlar yaratish, ovqatlanish shoxobchalari tashkil etish;

jamoat tartibini saqlash, vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajaruvchi fuqarolar tomonidan qonun hujjatlari buzilishining oldini olish vazifalari yuklatildi.

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazi O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tuzilmasida shahar (tuman) Bandlikka ko‘maklashish markazida fuqarolarning vaqtinchalik bir martalik mehnat faoliyatini tartibga solish maqsadida tashkil etiladi

Markaz yuridik shaxs huquqlari bilan tashkil etiladi va o‘z faoliyatini amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshiradi.

Markazlarni joylashtirish vaqtinchalik bir martalik ishlarga yollashning shakllangan joylari hisobga olingan holda O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari bilan birgalikda belgilanadi.

Quyidagilar Markazning asosiy vazifalari va faoliyati yo‘nalishlari hisoblanadi:

vaqtinchalik bir martalik ishga yollanishda fuqarolarga ko‘maklashish;

vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajaruvchi fuqarolarga yangidan tashkil etilgan va bo‘sh ish joylarida ishga joylashish, kasb-kor tayyorgarligi, o‘z ishini tashkil etish va yuritish masalalari bo‘yicha maslaqat va kasbga yo‘llash hizmatlari ko‘rsatish;

vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarish uchun fuqarolarni yollashda ish beruvchi xususiy shaxslarga ko‘maklashish;

vaqtinchalik bir martalik ish izlovchi fuqarolarni keng xabardor qilish uchun xususiy ish beruvchilar tomonidan beriladigan ish turlari to‘g‘risidagi ma’lumotlar bankini shakllantirish;

vaqtinchalik bir martalik ishga yollanuvchi fuqarolarni vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarishda jamoat tartibiga rioya qilish, pasport rejimi qoidalari, shuningdek mehnat xavfsizligining asosiy qoidalari to‘g‘risida xabardor qilish;

manfaatdor ish beruvchilar va vaqtinchalik bir martalik ish izlovchi shaxslar ishtiroqida bo‘sh ish o‘rinlari yarmarkalarini muntazam ravishda o‘tkazish;

Markazda vaqtinchalik bir martalik ish izlovchi fuqarolar uchun zarur ijtimoiy-maishiy shart-sharoitlar yaratish, ovqatlanish shoxobchalari tashkil etish;

jamoat tartibini saqlash, vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajaruvchi fuqarolar tomonidan qonun hujjatlari buzilishining oldini olish.

Markazning ish vaqti va tartibi shahar (tuman) hokimligi tomonidan mazkur joyda fuqarolar tomonidan vaqtinchalik bir martalik ishlarning bajarilishi borasida yuzaga kelgan qususiyatlarni e’tiborga olgan holda belgilanadi. Qoidaga ko‘ra, Markazning ish vaqti soat 6.00 da boshlanadi, ishni tugatish vaqti soat 16.00. Markaz dam olish kunlarisiz ishlaydi.

Zaruratga qarab hokimlik Markazning boshqacha ish tartibi va vaqtini belgilashi mumkin.

Huzurida Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazi tashkil etiladigan shahar (tuman) Bandlikka ko‘maklashish markazi direktorining o‘rinbosari Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazi direktori hisoblanadi.

O’zbekiston Respublikasi hududida taqiqlangan faoliyat turlariga kiritilgan vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarish uchun fuqarolarni yollashga, shuningdek, 16 yoshga to‘lmagan shaxslarni vaqtinchalik bir martalik ishlarga mustaqil ravishda yollashga yo‘l qo‘yilmaydi.

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazi ko‘rgazmali axborotlar o‘rin olgan stendlar bilan jiqozlanadi, ularda:

vaqtinchalik bir martalik ishlarga oid takliflar to‘g‘risidagi ma’lumotlar;

tuman (shahar) korxonalaridagi mavjud bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi ma’lumotlar;

amaldagi mehnat va ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi amaldagi qonun hujjatlaridan ko‘chirmalar;

mehnat xavfsizligi qoidalariga doir yo‘riqnomalar, boshqa zarur ma’lumotlar joylashtiriladi.

6. Aholini ishga joylashtirish to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini tekshirib borish va ularni buzganlik uchun javobgarlik

Aholi bandligi sohasidagi xhuquqbuzarlik tushunchasi va javobgarlik yuzishining asosiy shartlari. Qonun ustuvorligi – amalga oshirilayotgan islohotlarimizning bosh tamoyillaridan biri sanaladi. Kelajagi buyuk davlat barpo etish maqsadini o‘z oldimizga qo‘yar ekanmiz, ushbu buyuk davlatni qonun saltanati sifatida, insoniyat o‘z taraqqiyotida qo‘lga kiritgan demokratik va umuminsoniy qadriyatlar oliy ne’mat deb qaraladigan fuqarolik jamiyati sifatida ko‘z oldimizda tasavvur etamiz. Tabiiyki, bunday davlatda va jamiyatda fuqarolar huquqlari poymol etilishi, insoniy manfaatlar oyoq osti qilinishiga aslo yo‘l qo‘yilmaydi. Qonun saltanatini barpo etish, eng avvalo, qonunlarga barchaning so‘zsiz va og‘ishmay amal qilishini ta’minlash orqali amalga oshirilishi mumkin.

Afsuski, bugungi kunda korxona va tashkilotlarda mehnat qonunlarini buzish, xodimlar huquqlari va qonuniy manfaatlariga bepisandlik bilan qarash, aholini ish bilan ta’minlashga oid qonun talablariga amal qilmaslik hollari tez-tez uchrab turibdi.

O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Oila va ayollar muammolari komissiyasi majlisida Qoraqalpog‘iston Respublikasi va Toshkent shaqrida joylashgan yengil sanoat korxonalarida Mehnat kodeksining xotin-qizlar, voyaga yetmaganlar va nogironlar uchun belgilangan imtiyozlarga doir qismini ijro etilishi ahvoli qoniqarsiz ekanligi, imtiyoz va kafolatlar bu shaxslarga to‘la hajmda berilmayotganligi, boshqa qonunbuzarliklarga yo‘l qo‘yilayotganligi qayd etiladi[47]. Ayrim hollarda qonuniylikni ta’minlash uchun mas’ul shaxslarning o‘zlari tomonidan mehnat qonunlari, boshqa qonun hujjatlari qo‘pol buzilayotganini kuzatishning o‘zi achinarli. Bunday salbiy holatlar qonunchilikni ta’minlash ustidan kuzatuv va nazoratni kuchaytirish dolzarb vazifalardan biri ekanligini ko‘rsatadi.

Mehnat qonunlari bajarilishi ustidan nazorat deganda vakolatli davlat va jamoat organlari tomonidan xodimlar mehnat huquqlarini himoya qilish maqsadida amalga oshiriladigan maxsus faoliyat tushuniladi. Nazorat faoliyati davomida ushbu vakolatli organlar ish beruvchi va u vakil qilgan shaxslar tomonidan mehnat qonunlari buzilishining oldini oladilar, buzilgan mehnat huquqlarini tiklaydilar, qonun buzilishida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslarni tegishli huquqiy javobgarlikka tortadilar.

Mehnat qonunlariga rioya qilishni nazorat qilish vakolatli organ tomonidan amalga oshiriladigan tekshirish ishlaridan iborat va bunda ish beruvchi, uning vakili qarorlari, farmoyishlarining qonuniyligi tekshirib chiqiladi.

Mehnat qonunlariga rioya etish masalalariga O’zbekiston Respublikasining 1998 yil 24 dekabrdagi «Xo‘jalik yurituvchi sub’ektlar faoliyatini davlat tomonidan nazorat qilish to‘g‘risida»gi Qonuni[48], Mehnat kodeksi va boshqa qonun hujjatlari bag‘ishlangan. [49].

Mehnat munosabatlarida qonunchilikni ta’minlash borasida nazoratning quyidagi turlari amalga oshrilidi:

a) davlat nazorati;

b) idoraviy nazorat;

v) sud nazorati;

[47] Қаранг: «Халқ сўзи» газетаси, 2000 йил 13 июл

[48] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, 1-сон, 8-модда.

g) proqurorlik nazorati;

d) jamoat nazorati.

Mehnat qonunchiligini bajarishda amalga oshiriladigan nazorat faoliyatlari mehnat shartlarini belgilanishi va bu shartlarni qo‘llanilishi ustidan amalga oshiriladi.

Dastlabki nazorat, kundalik nazorat va yakuniy nazorat o‘zaro farq qilinmog‘i lozim.

Mehnat ssohasidagi davlat boshqaruvi va qonunlar bajarilishi ustidan nazorat va tekshirish olib borish haqida O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 9-moddasida ko‘rsatilgan bo‘lib, bu vazifalarni bajarish:

1) shunga maxsus vakil qilingan davlat organlari va ularning inspektsiyalari;

2) kasaba uyushmalari va ularning huquq hamda texnika inspektsiyalar tomonidan olib boriladi.

Davlat hokimiyati va boshqaruv organlari mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini tekshirishni qonunda belgilangan tartibda amalga oshiradi. O’zbekiston Respublikasi hududida mehnat to‘g‘risidagi qonunlarning aniq va bir xilda bajarilishi ustidan nazorat olib borish O’zbekiston Respublikasi Bosh proquroriga va unga bo‘ysunuvchi proqurorlarga yuklatilgan[49].

Mehnat kodeksining 8-moddasida aytilishicha: «Har bir shaxsning mehnat qilish huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek mehnat nizolarini ko‘ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi».

Maxsus vakolat berilgan davlat organlari va inspektsiyalari ish beruvchi yoki uning yuqori turuvchi organlardan mustaqil ravishda turli shakldagi mulkchilikka asoslanuvchi korxona, muassasa tashkilotlarda mehnat qonunchiligiga amal qilinishi ahvolini nazorat qiladi. Bu organlar turli davlat idoralari qaramog‘ida bo‘lib, vakolatlari va vazifalari ham turlichadir.

Mazkur davlat organining faoliyati va vakolatlari O’zbekiston Renspublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2010 yil 19 fevraldagi 29-sonli “O’zbekiston Respublikasi Mehnat va axolini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligining mehnat, axolini ish bilan ta’minlash va mehnatni muxofaza qilishga doir qonun hujjatlariga rioya etilishini nazorat qilish faoliyatini takomillashtirish yuzasidan tashkiliy chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Qarori bilan tasdiqlangan “O’zbekiston Respublikasi Mehnat va axolini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspektsiyasi to‘g‘risidagi Nizom”ga ko‘ra belgilab berilgan[50].

Korxonalarda mehnatning tashkil etilishi uchun mas’ul bo‘lgan mansabdor shaxslar – xodimlar tomonidan mehnat qonunchilik talablari buzilgani taqdirda ular huquqiy javobgarlikka tortilishlari mumkin.

6.7. *Aholi bandligi sohasidagi huqbuzarliklar uchun korxona va tashkilotlar mansabdor shaxslari javobgarligi*.

[49] Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №20, 139-модда.

[50] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010., 8-сон, 61-модда.

Korxona va tashkilotlarning va ularning mansabdor shaxslarining huquqiy javobgarligi O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998 yil 1 dekabrdagi 504-son qarori bilan tasdiqlangan “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun jarimalar solish tartibi to‘g‘risida NIZOM”ga muvofiq amalga oshiriladi[51].

"Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi Qonun talablarini buzganlik uchun, idoraviy bo‘ysunishi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, barcha ish beruvchilar belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011 yil 5 yanvardagi 1-son qarori bilan “Aholini ish bilan ta’minlash va nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun tashkilotlarga nisbatan moliyaviy sanktsiyalar qo‘llash, shuningdek mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun tashkilotlar faoliyatini to‘xtatib qo‘yish tartibi to‘g‘risida Nizom” tasdiqlangan bo‘lib[52], mazkur hujjatga ko‘ra Nizm: “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida", "Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida", "O’zbekiston Respublikasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasi qonunlariga muvofiq aholini ish bilan ta’minlash va nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun korxonalarga, muassasalarga, birlashmalarga va tashkilotlarga - yuridik shaxslarga nisbatan moliyaviy sanktsiyalar qo‘llash, shuningdek mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun tashkilotlar faoliyatini to‘xtatib qo‘yish tartibini belgilaydi.

Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishi ustidan nazorat va ularning bajarilishini xhuquqiy vositalar bilan ta’minlash O’zbekiston Respublikasi O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat, aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari, Bandlikka ko‘maklashish markazlarining davlat mehnat huquq inspektorlari tomonidan amalga oshiriladi.

Davlat mehnat xhuquq inspektorlari o‘z vakolatlari doirasida quyidagi huquqlarga ega:

a) O’zbekiston Respublikasi nazorat organlari faoliyatini muvofiqlashtiruvchi Respublika kengashi tomonidan tasdiqlangan muvofiqlashtirish rejalari asosida soliq (moliya) organlari o‘tkazadigan ayni bir vaqtdagi rejali kompleks tekshirishlar davomida, qoidaga ko‘ra, "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi Qonunnint bajarilishini tekshirish;

b) qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda, nazorat organlari faoliyatini muvofiqlashtiruvchi Resiublika kengashi yoki uning xududiy komissiyalari bilan kelishilgan tartibda va muddatlarda nazorat tekshirishlarini amalga oshirish;

[51] Ўзбекитсон Республиккаси Ҳукумати қаролари тўплами. 1998., 12-сон, 44- модда.
[52]"Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2011 йил, 1-2-сон, 4-модда.

v) tekshirilayotgan xo‘jalik yurituvchi sub’ektlardan tekshirish o‘tkazish bilan bevosita borliq bo‘lgan zarur hujjatlarni va boshqa axborotlarni olish;

g) yo‘l qo‘yilgan qonun buzilishlarini bartaraf etish vakolatiga ega bo‘lgan mansabdor shaxslar bajarishi majburiy bo‘lgan yozma ko‘rsatmalar berish;

d) aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun hujjatlarining buzilishida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslarga qonun hujjatlarida belgilangan miqdorda jarimalar solish.

"Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi Qonunning 18-moddasiga hamda Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksning 50, 51 va 229-moddalariga muvofiq ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan talablarni buzganlik uchun mansabdor shaxslarga quyidagi miqdorlarda jarimalar solinadi:

a) ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarga eng kam miqdordagi ish joylarini barpo etish yuzasidan joylardagi davlat xokimiyati organlari qarorlarini bajarmaganlik uchun -

har bir barpo etilmagan ish joyi uchun xodimning yillik o‘rtacha ish xaqi miqdorida;

b) avval buyurtmanoma berilgan, o‘rta maxsus, kasb-qunar va oliy ta’lim olgan, shuningdek kasb tayyorgarligi olishga va qayta tayyorgarlik ko‘rishga, malakasini oshirishga yuborilgan shaxslarni ishga qabul qilishdan bosh tortganlik uchun -

ushbu xodim uchun mo‘ljallangan ish joyi bo‘yicha yillik o‘rtacha ish haqi miqdorida;

v) Bandlikka ko‘maklashish markazlari tomonidan korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ishga yuborilgan fuqarolarni u yerda bo‘sh ish joylari (bo‘sh lavozimlar) bo‘lgani holda ishga olishdan asossiz bosh tortganlik uchun -

eng kam oylik ish xaqining besh baravhaqidan yetti baravarigacha miqdorda;

g) mehnatga biron-bir shaklda ma’muriy tarzda majbur qilganlik uchun, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno, -

eng kam oylik ish xaqining bir baravhaqidan uch baravarigacha miqdorda;

d) bo‘sh ish joylari (bo‘sh lavozimlar)ni yashirganlik uchun -

eng kam oylik ish xaqining uch baravaridan besh baravarigacha miqdorda;

e) har bir xodimning o‘rni bo‘shayotganligi to‘g‘risidagi (uning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko‘rsatgan holda) axborotlarni o‘z vaqtida Bandlikka ko‘maklashish markaziga taqdim etmaganlik uchun eng kam oylik ish xaqining uch baravhaqidan besh baravarigacha miqdorda;

j) Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamharmasiga ajratmalarni to‘lashdan bo‘yin tovlaganlik uchun -

eng kam oylik ish xaqining uch baravaridan besh baravarigacha miqdorda.

Undirilgan jarima mablag‘lari Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasini to‘ldirish uchun yo‘naltiriladi.

Davlat mehnat huquq inspektorlari "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi Qonun talablarini buzganlik uchun mansabdor shaxslarga jarima solishda quyidagi harakatlarni amalga oshiradilar:

a) qonun buzilganligi haqida bayonnoma tuzadilar. Bayonnomada uning tuzilgan sanasi va joyi, davlat mehnat xhuquq inspektorining familiyasi, ismi,

otasining ismi va lavozimi, ish joyining nomi, Qonun buzilishi holatlarining mazmuni, bunga aybdor bo‘lgan shaxslarning tushuntirishlari va ushbu tushuntirishlarni ko‘rib chiqish natijalari, tekshirish davomida o‘rganilgan hujjatlar, aybdor shaxs qabul qilingan qaror bilan tanishtirilganligi haqidagi ma’lumotlar hamda unga qaror ustidan shikoyat qilish tartibi to‘g‘risida tushuntirish berilganligi ko‘rsatiladi. Bayonnoma davlat mehnat xukuq inspektori tomonidan imzolanadi;

b) qonunni buzganlik uchun jarima solish to‘g‘risida qaror qabul qiladilar. Qarorda u qabul kilingan sana, qonun buzilishi sodir etilgan korxona (tashkilot, muassasa)ning nomi hamda ish beruvchining familiyasi, ismi va otasining ismi, qonun talablari buzilga holatlar, jarima solish uchun asos bo‘lgan qonun va me’yoriy hujjat nomi, jarima solinayottan mansabdor shaxsning familiyasi, ismi, otasining ismi va lavozimi, solinayotgan jarima miqdori, jarima o‘tkazilishi lozim bo‘lgan bank muassasasi va hisob raqami, qaror bajarilganligi to‘g‘risida Davlat mehnat xhuquq inspektsiyasiga ma’lumot berish lozimligi ko‘rsatiladi. Qaror davlat mehnat xhuquq inspektori tomonidan imzolanadi.

Qonun buzilganligi haqida bayonnoma va jarima solish to‘g‘risidagi qaror uch nusxada tuziladi. Ularning birinchi nusxasi -jarima solingan shaxsga, ikkinchi nusxasi - ish beruvchiga, agar jarima ish beruvchiga solinayotgan bo‘lsa - u bo‘ysunadigan yuqori tashkilotga beriladi. Uchinchi nusxasi davlat mehnat xhuquq inspektorida qoladi.

Jarima solish jarayonida paydo bo‘ladigan huquqiy munosabatlar, shu jumladan jarima solish to‘g‘risidagi qaror ustidan shikoyat qilish (protest berish), shikoyat (protest)ni ko‘rib chiqish, chiqarilgan qaror ijrosini to‘xtatib turish, qaror ijrosi bo‘yicha ish yuritish va boshqalar O’zbekiston Respublikasining Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

Ishsiz deb e’tirof qilingan fuqarolar ham noto‘g‘ri va qalbaki ma’lumortlarni taqdim etish orqali noqonunyiy ravishda ishsizlik nafaqasi yoki moddiy yordam olganlari taqdirda qonun hujjatlariga muvofiq javobgarlikka tortiladilar, ular tomonidan yetkazilgan zarar belgilangan tartitbda undirib olinadi.

K A L I T SA O’ Z L A R

*Aholini ish bilan ta’minlash. Ish bilan ta’minlashdagi davlat kafolatlari. Ish bilan ta’minlash siyosatining tamoyillari. Band aholir. Ma’qbul keladigan ish. Ish ataruvchi sifatida ro‘yxatga olish. Ishsiz shaxslarni ro‘yxatga oluvchi organlar. Ishsiz shaxs va uning maqomi. Ishsizlik nafaqasi to‘lash muddatlari va miqdori. Ixtioiy himoyaga muxtoj va ish topishda qiynaladigan fuqarolar. Ish joylarini kvotalash. Haq to‘lanadigan jamoat ishlari. Ishsiz deb e’tirof qilingan shaxslarga kafolatlar. Ish bilan ta’minlashga oid qonunchilikni buzganlik uchun huquqiy va iqtisodiy javobgarlik***.**

Bilimlaringizni tekshirib ko‘ring

1. Fuqarolarning mehnat qilish huquqini amalga oshirilishi sohasida davlat qanday kafolatlarni beradi ?
2. Aholining ish bilan bandligi sohasidagi davlat ijtimoiy siyosati va uning huquqiy asoslari haqida nimalarni bilasiz ?
3. Band aholi va band bo‘lmagan aholi tushunchalari nimalarni anglatadi ?

4. Maqbul keladigan ish deganda nima nazarda tutiladi ?
5. Ish axtaruvchi va ishsiz shaxs sifatida ro‘yxatga olish tartibi qanday ?
6. Ishsiz deb e’tirof qilingan shaxslarga qanday moddiy va ijtimoiy kafolatlar beriladi ?
7. Ishsizlik nafaqasi va uning miqdorlari haqida so‘zlab bering.
8. Ishsiz shaxslarga qonun qanday kafolatlarni nazarda tutadi ?
9. Haq to‘lanadigan jamoat ishlari deganda nima nazarda tutiladi ?
10. Ishga joylashtirishda aholining qanday tabaqalariga qo‘shimcha kafolatlar berilshi nazarda tutilgan vap bu kafolatlar nimalardlan iborat ?
11. Mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko‘ra bekor qilinganda moddiy madad berish uchun qanday kafolatlarni nazarda tutadi ?
12. Bankrot deb e’lon qilingan korxonalar xodimlarining huquqlari qanday himoyalangan ?
13. Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun talablarini buzgan mansabdor shaxslar va korxonalarga qanday jazo choralari qo‘llanilishi mumkin ?

7 – B O B . **MYeHNAT ShARTNOMASI TUShUNChASI V A MAZMUNI**

7.1. ***Mehnat shartnomasi tushunchasi, asosiy hususiyatlari va uning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirilishidagi ahamiyati.***

Bozor munosabatlariga asoslangan jamiyat tomon jadal rivojlanib borar ekanmiz, inson huquqlari hamda manfaatlari muhofazasi va ularni ro‘yobga chiqarilishi uchun barcha zarur shart- sharoitlarni tobora ko‘proq yaratila borishi jamiyat oldida muhim vazifa sifatida baholanadi. O’zbekiston Respublikasining Prezidenti I.A. Karimov ta’kidlab o‘tganidek: “Bugun hayotimiz, ayniqsa keyingi yillarda erishgan yutuqlarimiz istiqlolning dastlabki kunlaridan biz tanlab olgan taraqqiyot yo‘lining har tomonlama to‘g‘ri va oqilona ekanini ko‘rsatmoqda. Dunyoda “O’zbek modeli” degan nom bilan tan olingan bu yo‘l zamirida mujassam bo‘lgan besh tamoyil, ya’ni, iqtisodning mafkuradan to‘la holi bo‘lishi, davlatning bosh islohotchi ekani, qonun ustuvorligi, kuchli ijtimoiy siyosat yuritish, islohotlarni bosqichma-bosqich ravishda amalga oshirish bilan bog‘liq printsiplar hozirgi kunda o‘zining har tomonlama ijobiy samarasini bermoqda, yurtimizda erkin va farovon hayot asoslarini barpo etishda mustahkam zamin bo‘lib hizmat qilmoqda”.[53]

Mamlakatimizda yuz bergan demografik vaziyat, bozor munosabatlarining rivojlanishi bilan bog‘liq holda amalga oshirilib kelinayotgan ishlab chiqarishni qayta tashkil qilish jarayoni, mehnat bozori va u yerdagi raqobat muhiti hamda boshqa ijtimoiy-iqtisodiy omillar natijasida mehnat resurslaridan foydalanish, mehnat qilish huquqini amalga oshirilishi sohasida muayyan qiyinchilik hamda muammolar yuzaga keldi. Vaqtinchalik ish bilan band bo‘lganlar soni salkam 300 ming kishini, ishga joylashishga muhtojlar soni esa 560 mingdan ziyod yoki

[53] Каримов И.А. Мамлакатимиз тараққиёти ва халқимизнинг ҳаёт даражасини юксалтириш – барча демократик янгиланиш ва иқтисодий ислоҳотларимизнинг пировард мақсади. Т., Ўзбекистон, 2007 й., 5-б.

mehnatga layoqatli faol aholining qariyib 5 % ni tashkil etayotgani, 3.5 mln.dan ortiq aholi yoshining 33 % dan ortiq qismi iqtisodiyotning noformal sektorida bandligi, O'zbekiston hududidan tashqarida nolegal (yashirin) mehnat migranti sifatida mehnat qilayotganlar soni ham ancha salmoqli ekanligi, yoshlar o'rtasida ishga joylashish masalalarida qiyinchiliklarning mavjudligi yuqoridagi fikrlarimizni isbotlaydi[54].

Mehnat qilish va uni amalga oshirilishining asosiy shakli sifatida mehnat shartnomalarining o'rni hamda axmiyatini yanada oshirish, mehnat shartnomasiga oid qonunchilik tizimlarini yanada takomillashtirish, bu qonun xujjatlari to'liq va oqishmasdan bajarilishiga erishish, mehnat munosabatlari chog'ida yuz beruvchinizolarni tezkor hal etish yo'li bilan buzilgan huquqlarning samarali tarzda ximoya etilishiga erishish qonunchiligimiz oldidagi dolzarb vazifalardandir.

Mehnat shartnomasi mavzusi mehnat huquqidagi ilmiy – nazariy va amaliy ahamiyati yuksak bo'lgan muammolarga ta'lluqlidir. Chunki, fuqarolarning mehnat qilish huquqi, korxona va tashkilotlar bilan xodimlar o'rtasidagi huquqiy munosabatlarning yuz berish shakli ko'pchilik hollarda mehnat shartnomasi bilan bog'liqdir.

Mehnat shartnomasi tuzish, uni o'zgartirish yoki bekor qilish chog'ida mehnat qonunlariga oqishmasdan amal qilish xodimlar huquqlarini ta'minlash va himoya qilishda muxim ahamiyatga ega bo'ladi. Bundan tashqari, qonunllarga amal qilinadigan korxona va tashkilotlarda ishlab chiqarishnining uzluksiz rivojlanishi uchun o'ta muxim bo'lgan ma'naviy-axloqiy barqarorlik saqlanib turishiga va turli nizo va tortishuvlarga sarflanadigan vaqtdan korxona va xodim manfaatlari yo'lida foydalanish imkoni tuqiladi.

Ma'lumki, kundalik hayotimizda tobora ko'proq o'z aksini topayotgan bozor talab va tamoyillari boqimandalik va boshqalar xisobiga yashash imkonini istisno qiladit. Bu esa xodimdan uning zimmasiga yuklatilgan mehnat vazifalarini to'liq, aniq va o'z vaqtida bajaritlishini talab etadi. Ayni paytda tadbirkor-ish beruvchi ham qonunlarga oqishmasdan amal qilishi, xodimlarga ularning qonuniy huquq va kafolatlarni ta'minlab berishi, foydaniitko'zlagan holda ularning hayoti, salomatligi va boshqa qonuny manfaatlarini xavf-xatarga qo'ymasligi shart. Taraflarning o'zaro huquq va burchlari¸bir-birlariga nisbatan moddiy vak boshqa manfaatlarni esa assan o'zaro tuzilgan pmehnat sharptnomasida mustahkamlab qo'yiladi.

Mehnat shartnomasi – ko'p qirrali ahamiyatga ega bo'lgan yuridik hujjat sifatida ta'riflanmog'i kerak. Bunda eng avvalo uning huquqiy muxofaza funktsiyasiga ega ekanligi diqqat markazida saqlanmog'i kerak.

Mehnat shartnomasi kelgusida vujudga kelishi mumkin bo'lgan ixtilof va tortishuvlarni hal etishga kalit bo'ladigan vositadir va nizoni muxokama qilayotgan organ eng avvalo mehnat shartnomasi mazmun -* mohiyatidankelib chiqqan holda maslaga yondoshishi va uning qoidalariga tayangani holda qaror qabul qilishi lozim.

[54] Каримов И.А. Демократик ҳуқуқий давлат,эркин иқтисодиёт талабларинитўлиқ жорий этиш, фуқаролик жамияти асосларинии қуриш –фаровон ҳаётимиз гарови. Т., Ўзбекистон, 2007., 12 -б.

Mehnat shartnomasiga berilgan rasmiy ta’rif (O’zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 72 - moddasi) u xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha mehnat majburiyatlarini ichki mehnat tartibiga amal qilgan holda xaq evaziga bajarishidan iborat deb talqin etiladi.

Bizning nazarimizda ushbu ta’rif mehnat shartnomasiga xos bo‘lgan eng muxim jihatlarni qamrab olgan bo‘lsada, ammo umumiy xususiyatga ega yuridik adabiyotlarda turli yurist olimlar tomonidan mehnat shartnomasiga berilayotgan ta’riflar bir – biridan jiddiy farq qilmasada, uning u yoki bu jihatlariga ko‘proq e’tibor qaratiladi.[55]

Mehnat shartnomasi shaxslar o‘rtasida huquqiy munosabat yuzaga keltirish asos sifatida boshqa fuqarolik huquqiy xususiy shartnomalar bilan aynandir. Shu bilan birga uning fuqarolik – huquqiy shartnomalarining boshqa birlaridan farq qiluvchi muhim jihatlari ham nazardan qochirilmasligi kerak.

Mehnat shartnomasi huquq va majburiyat yuzaga keltiruvchi yuridik hizmat sifatida quyidagi vazifalarni bajaradi:

1) U yuridik fakt bo‘lib, xodim va ish beruvchi o‘rtasida mehnat huquqiy aloqa yuzaga kelganligini tasdiqlovchi xujjatdir;

2) Mehnat shartnomasi taraflar bir– biriga nisbatan huquqlarga hamda majburiyatlarga ega ekanliklarini tasdiqlovchi dalil – dastakdir;

3) Mehnat shartnomasi huquqlarni himoya qilish vositasidir;

Bozor munosabatlari rivojlanib borgani sari mehnat shartnomasining ahamiyati orta borishi tabiiy holdir.

Mehnat qilish huquqi fuqarolarning eng muhim ijtimoiy huquqlaridan biri sifatida ularning jamiyatdagi huquqiy statusini belgilanishida muhim ahamiyatga ega. Ma’lumki, mehnat qilish huquqi asosan turli korxona va tashkilotlarga ishga yollanish orqali amalga oshiriladi. Bunda fuqaro va uni ishga qabul qilish istagida bo‘lgan ish beruvchi o‘rtasida mehnat shartnomaviy munosatlar o‘rnatiladi va tasdiqlovchi asosiy hujjat mehnat shartnomasidir.

Mehnat shartnomasi tuzilishi vositasida xodim va ish beruvchining o‘zaro munosabatlari individuallashtiriladi hamda huquqiy tartibga solinadi. Faqat mehnat shartnomasi tuzilishi yo‘li bilangina fuqaro xodim maqomini oladi, mehnat jamoasiga qo‘shiladi, korxona lokal me’yoriy hujjatlari, ichki mehnat tartibi qoidalari, mehnat qonunlari to‘la hajmda unga tatbiq etila boshlanadi.

Mehnat qonunlari ishga qabul qilishni huquqiy jihatdan tartibga solar ekan, ish turi, joyi va kasb-korini tanlash erkinligi, mehnat huquqlarining amalga oshirilishida barcha fuqarolarning o‘zaro teng ekanliklari, ijtimoiy himoya talab aholi tabaqalarini davlat qo‘llab-quvvatlashining amalga oshirilishi kabi qoidalariga asoslanadi.

Mehnat huquqlarini amalga oshirish, ishchi kuchini mehnat bozorida sotish – sotib olish, mehnat resurslarini iqtisodiyot tarmoqlari bo‘ylab taqsimlash mexanizmi vazifasini mehnat shartnomasi bajaradi. Xodimlar va ish beruvchilar huquq hamda manfaatlarini to‘la himoya qilishlik uchun mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasiga qo‘yiladigan asosiy talablarni, uning tuzilishi, o‘zgartirilishi va

55 Қаранг: Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракт.) Т., 1996, 1-китоб, 80 – б; Турсунов Й “Меҳнат ҳуқуқи”. Дарслик, Т: “Молия”, 2002;. Амонова Е.М. Трудовой договор. Ростов на Дону . 2001, С. 30

bekor qilinishi tartiblarini belgilab beradi, mehnat shartnomasi tuzish bilan bog‘liq kafolatlarni nazarda tutadi. Mehnat shartnomasi tuzish vositasida xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi munosabat predmeti, doirasi, shartnoma tomonlarining bir-birlariga nisbatan haq-huquqlari aniqlab olinadi. Mehnat shartnomasi kelgusida xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarni davom ettirish va yanada rivojlantirish uchun mustahkam zamin bo‘lib hizmat qiladi.

Mehnat shartnomasi xususiy huquqiy shartnomalarning bir turi sifatida shartnomalarga xos bo‘lgan barcha xususiyatlarni o‘zida aks ettiradi va uning tarflari o‘rtasidagi o‘zaro huquqiy munosabat, huquqlar va majburiyatlar mazmunini ifodalaydi.

Mehnat shartnomasi ham uning taraflarida bir-birlariga nisbatan o‘zaro huquqlar va majburiyatlarni yuzaga keltirishga qaratilgan kelishuv ekanligi bilan har qanday shartnomalar bilan umumiy xususiyatga egadir. Ayniqsa, tartibga solish predmeti mehnat ekanligi bilan ish bajarish (hizmat ko‘rsatish)ga oid fuqarolik huquqiy shartnomalar (pudrat, topshiriq, mualliflik, ilmiy-tadqiqot ishlarini bajarish va boshqalar) bilan o‘xshash jihatlarga ega.

Biroq, mehnat shartnomalarining o‘ziga xos bo‘lgan xususiyatlari va bir qator jihatlari borki, ular mehnat shartnomasini fuqarolik huquqiy shartnomalaridan aniq farqlash imkonini beradi.

Mehnat huquqi fanida ko‘pchilik tomonidan e’tirof etilgan ana shunday farqlovchi jihatlar qatoriga quyidagilar kiritilishi mumkin:

1. Mehnat shartnomasiga ko‘ra xodim korxonada muayyan kasb, ixtisos va malakaga oid ishni bajarishi, ish beruvchi esa ana shunday ish bilan ta’minlashi lozim. Mehnat shartnomasi majburiyati predmeti ishning natijasi yoki ko‘rsatiladigan muayyan hizmat turi emas, balki tirik mehnatni o‘zi sanaladi. Har bir xodim mehnat jamoasi tarkibida bo‘lgani holda bajaradigan ishning xususiyati ishlab chiqarish vazifalaridan kelib chiqqan holda tegishli kasb, ixtisos doirasida o‘zgarib turishi mumkin.

2. Xodim o‘z kasbi, ixtisosi, lavozimiga oid ishni korxona ichki mehnat tartibiga amal qilgan holda bajarishi lozim bo‘ladi. Ichki mehnat tartibi deganda xodimlarni bir maromda ishlashlarini, xavfsiz va unumli mehnat jarayonida tegishli mehnat me’yorlari bajarilishini ta’minlovchi mehnat rejimi nazarda tutiladi. Bunday mehnat rejimi mehnat qonunlari, qonun hujjatlari, korxonalardagi lokal me’yoriy hujjatlar bilan tartibga solinadi.

3. Mehnat jarayonida xodim ish beruvchi farmoyishlarini bajarishi, mehnat operatsiyalarini uning ko‘rsatmalariga amal qilgan holda bajarishi lozim. Ya’ni xodim va ish beruvchi o‘rtasida o‘zaro bo‘ysunish munosabati mavjud bo‘ladi. Mehnat shartnomasi bo‘yicha mehnat qilinganida mehnat jarayonining o‘zi, uning shart-sharoitlari tartibga solinadi.

4. Mehnat kodeksiga ko‘ra (154-modda) ish beruvchi xodimga o‘zining moliyaviy holatidan qat’i nazar jamoa kelishuvi yoki shartnomasida ko‘rsatib qo‘yilganidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lashi kerak. Ish haqi to‘lashga oid shartlar hatto xodim rozi bo‘lgan taqdirda ham qonunlarda belgilab qo‘yilgan eng kam miqdordan kam bo‘lishiga, uning ahvolini yomonlashuviga olib kelishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasiga ko‘ra to‘lanadigan haq bajarilgan mehnatning miqdori va sifatiga mutanosib bo‘lishi talab etiladi hamda bu ko‘rsatkich ish haqi tizimlari (ishning davomiyligi, murakkabligi, xodimning malakasi, normalarning bajarilishi va boshqa omillar hisobga olingan holda) vositasida aniqlanadi. Xodim asosiy ish haqidan tashqari korxona ish yakunlariga ko‘ra belgilangan qo‘shimcha ish haqlarini ham oladi (mukofot pullari, ustama haqlar va boshqalar).

Shaxsga xodim sifatida imtiyoz va yengilliklar berilishi qonunchilikka ko‘ra shaxsni ishga qabul qilish to‘g‘risidagi buyruq (farmoyish) chiqarilishi, mehnat daftarchasi yuritilganligi, ishlayotganligi haqida ma’lumotnoma berilganligi kabilar bilan bog‘liq bo‘ladi.

Xo‘jalik faoliyati amaliyotida «mehnat kelishuvlari (bitimlari)» uchrab turadi va ularning huquqiy tabiati turlichadir. Bunda agar mehnat bitimlariga ko‘ra xodim buyruq asosida ishga qabul qilingan, korxona mehnat jamoasi tarkibiga kiritilgan bo‘lsa, bunday bitim mehnat shartnomasi deb hisoblanishi, bir martalik ishni bajarishi uchun tuzilgan bo‘lsa shaxsiy pudrat (fuqarolik huquqiy) shartnoma munosabati deb baholanmog‘i zarur bo‘ladi.

Mehnat shartnomasi ham har qanday boshqa shartnomalar singari muayyan tomonlar o‘rtasida tuziladigan kelishuvdan iborat. Uning tomonlari bo‘lib xodim va ish beruvchi qatnashadi. Xodim deganda mehnat faoliyati mehnat shartnomasi asosida amalga oshiradigan, muayyan yoshga yetgan jismoniy shaxs tushunilmog‘i lozim.

Ammo mehnat shartnomasi tarafi sifatida ishtirok etishi mumkin bo‘lgan jismoniy shaxs muayyan yoshga yetgan bo‘lishidan tashqari (16 yoshga, ayrim hollarda 15 yoshga, qonunda maxsus ko‘rsatib qo‘yilgan hollarda 18 yoshga yetgan bo‘lishi) yana bir qator talablarga ham javob berishi lozim bo‘ladi. Bu talablar fuqaro salomatligining ahvoli, uning kasb, malaka, ma’lumoti, fuqaroligi va boshqa bir qator omillarga bog‘liq bo‘ladi.

Masalan, fuqaro 1 yoxud 2-guruh nogironi ekanligi yoki salomatligi ahvoli bo‘yicha talabga javob bermasligi (tibbiy ko‘rikdan o‘tkazilib ishga qabul qilish mumkinligi belgilangan hollarda) uni bir qator kasb va vazifalarda ishlashligini, ya’ni ushbu kasb va lavozimarda mehnat shartnomasi tarafi bo‘lishligini istisno etadi.

Muayyan kasb va lavozimda ishlashi uchun fuqarodan maxsus bilimga ega bo‘lishlik talab etilishi mumkin (masalan, tibbiyot mutaxassisi, yurist, transport vositalari haydovchisi va hokazo) va ana shunday bilimga egalikni tasdiqlovchi hujjat (diplom, guvohnoma)ni yo‘qligi ham bunday hollarda fuqaro mehnat shartnomasining tarafi bo‘la olmasligini anglatadi.

Fuqaroning sud ayblov hukmiga muvofiq sodir etilgan g‘arazli jinoyati uchun muayyan kasb va lavozimlarda ishlash huquqidan mahrum etilganligi hukmda ko‘rsatilgan muddat tamom bo‘lmagunga qadar shaxsni mazkur kasb va lavozimlar bo‘yicha mehnat shartnomasi tomoni bo‘lib ishtirok etishligini istisno etadi.

Chet el fuqarolarining O’zbekiston Respublikasi hududidagi mehnat faoliyati tartiblari maxsus qonun hujjatlari bilan belgilab qo‘yilgan bo‘lib, ushbu tartib-qoidalarga amal qilinmaganida ular mehnat shartnomasi tarafi bo‘lib qatnashishlari mumkin emas[56].

[56] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-сонли

O’zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining yuqorida eslatilgan «Aktsiyadorlik jamiyatlarida mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish to‘g‘risidagi tavsiyalari»ga ko‘ra ish beruvchi deganda mehnat funktsiyalarini bajarish uchun jismoniy shaxslarni ishga yollash vakolati berilgan korxona, muassasa, tashkilotlar, shuningdek mustaqil balansga ega bo‘lgan tarkibiy tuzilma rahbarlari tushuniladi.

Ish beruvchi sifatida mulkchilik shakli, xo‘jalik yuritish usulidan qat’i nazar barcha yuridik shaxslar, tegishli hollarda ularning bo‘linmalari (shu jumladan, chet el korxonalari, qo‘shma korxonalar) qatnashadilar.

Jismoniy shaxslar o‘zlarining uy-ro‘zqor, maishiy ehtiyojlari yo‘lida (oilaviy tibbiy xamshira, bola tarbiyalovchisi, boqbon, avtoulov haydovchisi, oshpaz va boshqalar) yollanma mehnatdan foydalanishlari, ish beruvchi sifatida mehnat shartnomasi tuzishlari mumkin. Bunday holda ish berayotgan fuqaro o‘zining xodimiga mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan eng minimal darajadagi mehnat sharoitlarini yaratib berishi, huquqlardan foydalanishini ta’minlashi lozim bo‘ladi.

Ayrim fuqaro ish beruvchi sifatida qatnashgan holda boshqa fuqaroni ishga yollash yuzasidan tuzilgan mehnat shartnomasi belgilangan tartibda davlatning vakolatli organlarida ro‘yoxatga olinishi, ish beruvchi fuqaro o‘z xodimi uchun byudjetdan tashqari pensiya jamg‘armasiga tegishli sug‘urta to‘lovlarini to‘lab turishi zarur bo‘ladi[57].Davlat korxona, muassasa va tashkilotlarining ish beruvchi sifatida mehnat bozorida hamda mehnat munosabatida qatnashishlarining o‘ziga xos jihatlari vazirliklar, idoralarning aktlarida, davlat hizmatchilarini ishga qabul qilish, ular bilan mehnat munosabatlarini davom ettirishning xususiyatlari esa ushbu masalaga oid maxsus qonun hujjatlarida (masalan, O’zbekiston Respublikasining «Davlat soliq hizmati to‘g‘risida»gi, «Davlat bojxona hizmati to‘g‘risida»gi va boshqa Qonunlar) belgilab qo‘yilishi mumkin.

Tijoratchi bo‘lmagan yuridik shaxslarning (turli nodavlat jamg‘armalari, jamoat va diniy birlashmalar va hokazolar) ish beruvchi sifatida mehnat munosabatlarida ishtirok etishining o‘ziga xos xususiyatlari O’zbekiston Respublikasining «Jamoat birlashmalari to‘g‘risida»gi[58], «Nodavlat – notijorat tashkilotlar to‘g‘risida»gi[59] va boshqa Qonunlarda, ushbu qonunlar asosida ishlab chiqilgan qonun hujjatlarida, ularning o‘z ustav (nizom)larida belgilab qo‘yilishi mumkin.

Mulkchilik shaklidan qat’iy nazar barcha ish beruvchi yuridik va jismoniy shaxslar Mehnat kodeksi va boshqa mehnat qonun hujjatlari talablariga qat’iy rioya qilishlari shart hisoblanadi.

7.2. ***Mehnat shartnomasining turlari***.

“Mehnat shartnomasi” tushunchasining ko‘p qirrali ma’noga ega ekanligi uning turli ko‘rinishlarda bo‘lishi mumkinligini belgilaydi.

қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларини жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига шарҳлар, Т., 2000, 154-179-бетлар.

[57] М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти). Биринчи, иккинчи китоб, Т., 1996, 17-бет.

[58] Ў збекистон ССЖнинг Олий Кенгаш Ахборотномаси 1991 й. 4-сон, 76-модда

[59] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2007 йил, 1-2-сон, 2-модда

.

Mehnat shartnomasining ayrim turlarini bilish va ularga xos bo‘lgan belgilarni ajrata olish mehnat shartnomasidan kelib chiqadigan o‘ziga xos huquq va burchlarni to‘g‘ri belgilash, nizolar yuz bergan hollarda esa ularni to‘g‘ri malakalash hamda qonuniy hal etish imkonini beradi.

Mehnat shartnomasi huquqiy vaoqeilik sifatida Mehnat kodeksining o‘zida ham muayyan darajada tasniflangan bo‘lib, bunda shartnoma tarafi bo‘lgan xodimning jinsi (MKning 14 bobi¸ 1-paragrafidagi ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi (224-238-moddalar); 18 yoshga to‘lmagan shaxslar bilan tuziladigan mehnat shaprtnomalari (MKning 14-bobi, 2 paragrafi (239-247-moddalar); Korxona raxbari va kollegial ijroya organi a’zosi bilan tuziladigan mehnat shartnomasi; o‘rindoshlik bo‘yicha ishlovchilar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi; mavsumiy ishlarga qabul qilinayotgan xodimlar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi; yakka fuqaro-jismoniy shaxsga ishga yollanish yuzasidan tuziladigan mehnat shartnomasi; moddiy javobgarlik bilan bog‘liq vazifalarga ishga olish bilan bog‘liq bo‘lgan mehnat shartnomasi; kasanachilik bo‘yicha tuziladigan mehnat shartnomasi; ta’lim muassasalari pedagog xodimlari bilan tuziladigan mehnat shartnomasi; chet el fuqarosi bilan tuziladigan mehnat shartnomasi, muqobil hizmatni o‘tashga yuborilgan shaxs bilan tuziladigan mehnat shartnomasi; sudning qonuniy kuchga kirgan hukmiga ko‘ra axloq tuzatish jazosini o‘tash uchun yuborilgan mahkum bilan tuziladigan mehnat shartnomasi; shogirdlar bilan tuziladigan mehnato shartnomasi; oliy o‘quv yurtini davlat grantlari sosida tamomlagan yosh mutaxassislar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi va boshqalarni ko‘rsatib o‘tish mumkin.

Mehnat shartnomasining turlari masalasida mehnat huquqi nazariyasida yakdillik mavjud emas va turli mualliflar tomonidan uning soni turlicha talqin etiladi[60].

Yuqoridagi tahlil “Mehnat shartnomasining turlari” deganda nimalar nazarda tutilishi lozimligi, uni turlarga bo‘lishda amal qilinadigan mezonlar nimalardan iboratligi yaxshi anglab yetilmayotganini, turlarga ajratishning yagona mezon va printsiplari mavjud emasligini ko‘rsatadi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida ushbu masalalrga yetarli e’tibor qaratilmaganligi, mehnat shartnomasining ayrim turlari haqida esa umuman eslab o‘tilmaganligi bu sohadagi mavhumlikni yanada kuchaytiradi va mehnat shartnomalari tuzish, uni ijro etilishi sohasida murakkabliklarni yuzaga keltiradi. Jumladan, shogirdlar bilan tuziladigan, mavsumiy ishlarga qabul qilish chog‘ida tuziladigan, korxona raxbarlari bilan tuziladigan va boshqa mehnat shartnomalari haqida Mehnat kodeksida hech qanday norma nazarda tutilmagani amaliyotda turli talqinlar va nizolar yuz berishiga olib kelmoqda.

Mehnat shartnomasini tasniflanishida uning amal qilish muddati muhim mezonlardan sanaladi va shunga ko‘ra mehnat shartnomalari nomuayyan (muddati

60. Масалан, М.Ю.Гасанов ва Е.А.Соколовлар унинг 5 турини (Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт). Т., 1996.), Иноятов А.А. 6 та турини (Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т., “Иқтисодитёт ва ҳуқуқ дунёси”, Т., 2002), М.А. Усманова 6 турини (“Меҳнат шартномаси”. Магистратура талабалари учун ўқув қўлланма. Т., ТДЮИ, 2007.) В.Н. Толкунова 8 та турини (Трудовое право: курс лекции. М., “ПРОСПЕКТ”, 2004., с.113-114 .) таърифлайдилар.

ko‘rsatilmagan holda) muddatga tuziladigan va muddatli mehnat shartnomalariga bo‘linadi. Mehnat qonunchiligi xodim mehnat huquqiy axvolini yomonlashtirilishiga yo‘l qo‘ymaslik maqsadida muddatli mehngat shartnomasi tuzilishi mumkin bo‘lgan hollarni aniq belgilab qo‘yish orqali ish beruvchining bu masaladigi huquqlarini birmuncha cheklaydi (Mehnat kodeksining 76-moddasi).

Bizning nazarimizda mehnat shartnomaldarining turlari va ularning eng muhim hususiyatlari, ularning har biri bo‘yicha mehnat huquqiy aloqalarni yuz berishi, o‘zgarishi, bekor bo‘lishining o‘ziga xos jihatlari Mehnat kodeksida nazarda tutib qo‘yilishi lozim va bu hol xodimlar huquqlari kafolatlari va himoyasining yaxshilanishiga, nizoli vaziyatlarni kamayishiga, korxona va tashkilotlarda qonunni bajarilirshi bilan bog‘liq qulay huquqiy rejim tarkib topishiga hizmat qiladi.

Quyida mehnat shartnomalarining ayrim turlariga tavsif berishga, ularning o‘ziga xos hususiyatlarini batafsilroq ko‘rib chiqishga harakat qilinadi.

Ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Mehnat kodeksining 224-moddasiga ko‘ra homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi. Homilador ayolni yoki uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayolni ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda ish beruvchi rad etishning sabablarini ularga yozma ravishda ma’lum qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni rad etganlik ustidan sudga shikoyat qilinishi mumkin.

Ushbu toifadagi ayollarni ishga qabul qilishdan qayri qonuniy bosh tortganlik uchun O’zbekistn Respubltkasi Jinoyat kodeksining 148-moddasi, 2-qismida mansabdor shaxslarning jinoiy javobgarligi nazarda tutilgan bo‘lib, ungsha ko‘ra ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g‘ayriqonununiy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo‘shatish -

eng kam oylik ish haqining yigirma besh baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda, shuningdek yer osti ishlarida ayollar mehnatini qo‘llanish taqiqlanadi, yer ostidagi ba’zi ishlar (jismoniy bo‘lmagan ishlar yoki sanitariya va maishiy hizmat ko‘rsatish ishlari) bundan mustasnodir.

Ayollarning ular uchun mumkin bo‘lgan normadan ortiq yukni ko‘tarishlari va tashishlari man etiladi.

Ayollar mehnatini qo‘llanish taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarning ro‘yxati hamda ular ko‘tarishlari va tashishlari mumkin bo‘lgan yuk normalari qonun hujjatlari bilan belgilanadi[61] va bunday ishlarga ayollar qabul qilingishari va ular bilan bu sohada mehnat shartnomasi tuzilishi umkin emas.

Xomilador yoki uch yoshga to‘lmagan farzandi bor ayollar bilan mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida ular uchun to‘liqsiz ish vaqti va boshqacha qulay shart-sharoittlar nazarda tutilitshi mumkin.

[61] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январда 865-сон билан рўйҳатга олинган “Аёллар меҳнатидан фойдаланиш тўлиқ ёки қисмн таъчқиқланган ноқулай меҳнат шаройити мавжуд бўлган ишлар РЎЙХАТИ.

18 yoshga to‘lmagan shaxslar bilan tuziladigan mehnat shaprtnomalari. Belgilangan minimal ish joylari hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish tartibida Bandlikka ko‘maklashish markazi va boshqa organlar tomonidan yuborilgan, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni ish beruvchi ishga qabul qilishi shart.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog‘liqi, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo‘lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, yer osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanish taqiqlanadi.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarning belgilab qo‘yilgan normadan ortiq og‘ir yuk ko‘tarishlari va tashishlariga yo‘l qo‘yilmaydi. Voyaga yetmagan shaxslar mehnatidan foydalanish ta’qiqlangan ishlar ro‘yxati va o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar ko‘tarishlari va tashishlari mumkin bo‘lgan og‘ir yuk normalarining chegarasi qonun hujjatlari bilan belgilab qo‘yilgandir[62].

O’n sakkiz yoshga to‘lagan fuqarolar mehnat bozorida teng raqobatlashaolmaydigan,ish topishda qiynaladigan va ijtimoiy himoyaga muxtoj shaxmlar toifasiga kiritiladi va ularga ishga qabul qilishda qo‘shimcha kafolatlar beriladi. Voyaga yetmaganlar moddiy javobgarlik bilan bog‘liq bo‘lgan ishlar va vazifalarga qabul qilinishlari va ularga shu asosda to‘liq moddiy javqobgarlik yuklatilishi mumkin emas.

O’zbekiston Respublikasining “Yoshlarga oid davlat siyosati avsoslari to‘g‘risida”gi qonuni[63] 6-moddasiga ko‘ra : “Yosh fuqarolarni huquqiy muhofaza qilish davlat va jamoat tashkilotlari, birlashmalar va korxonalarning yoshlarga nisbatan huquqiy jihatdan mustahkamlab qo‘yilgan vazifalarini shaxsning qadr-qimmatini oilada, mehnat va o‘quv jamoasida, turar joyda har tomonlama himoya qilishni o‘z ichida oladi.

Yoshlarni huquqiy muhofaza qilish O’zbekiston Respublikasi qonunlarida belgilangan tartibda vakillik, ijroiya, sud hokimiyati idoralari, shuningdek huquq-tartibotni muhofaza qilish idoralari tomonidan amalga oshiriladi.

O’zbekiston Respublikasining yosh fuqarolari Konstitutsiya va qonun hujjatlarida mustahkamlab qo‘yilgan ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy va shaxsiy huquq hamda erkinliklardan to‘liq foydalanadilar. Yoshlarning qonuniy huquq va manfaatlarini ularning yoshiga qarab qandaydir bevosita yoki bilvosita cheklab qo‘yishga yo‘l qo‘yilmaydi va bunday xatti-harakatlar amaldagi qonunlarga muvofiq javobgarlikka sabab bo‘ladi”.

O’zbekiston Respublikasida 2008 yilni “Yoshlar yili” va 2010 yilini “Barkamol avlod yili” deb e’lon qilinishi hamda Davlat dasturlarining qabul qilinishi va ro‘yobga chiqarilishi tufyli yoshlar o‘rtasida ish bilan bandlikni oshirish, ular uchun qo‘shimcha ish joylari barpo qilish, ishga joylashtirishning davlat dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish chora – tadbirlari amalga oshirildi.

---

[62]. Қаранг: “Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисида **НИЗОМ” .** Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2009 йил 12 майда 1954-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилди. ("Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2009 йил, 30-31-сон, 355-модда.) .

[63] Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси. 1991.

Korxona raxbari va kollegial ijroya organi a'zosi bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Korxona raxbari va korxonaning boshqa kollegial boshqaruv organida faoliyat yuritadigan va raxbariyat tarkibiga mansub bo‘lgan xodimlar bilan menhnat shartnomasi tuzilishi o‘ziga x'os xususiyatlarga ega bo‘lib, bu xususiyatlar bunday toifadagi shaxslar korxona mol-mulkini boshqarishda, korxonaning xo‘jalik-iqtisodiy hayotiga ta'lluqli masalalrda alohida katta vakolatlarga ega ekanliklari, ularning yuridik hatti-harakatlaridan korxona uchun jiddiy oqibatldar yuz berishi mumkinligi kabi qator muhim omillar bilan bog‘liqdir.

Davlat mulkiga asoslanadigan korxona va tashkilotlarda korxona raxbarlari tegishli tayyorgarlik ishlari amalga oshirilganidan so‘ng vakolatli yuqori turuvchi organ yoxud uning tegishli huquqqap ega bo‘lgan mansabdor shaxsi (kollegial organi) tomonidan o‘z vazifasiga tayinlanadi va shu asosda rahbar bilan mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin.

Nodavlat mulkchiligiga tayanuvchi korxona va tashkilotlarda korxona raxbarini o‘z vazifasiga tayinlash mulkdor tomonidan, tegishli hollarda esa mulkdor tomonidan vakolat berilgan shaxs yoki organ tomonidan amalga oshiriladi. O'zbekiston Respublikasining "Aktsiyadorlik jamiyatlari va aktsiyajorlar huquqlarini himoya qilish to‘g‘risida"gi qonunining[64] 86-moddasiga ko‘ra : jamiyatning kundalik faoliyatiga rahbarlik yakkaboshchilik asosidagi ijroiya organi (direktor) yoki kollegial ijroiya organ (boshqaruv, direktsiya) tomonidan amalga oshirilishi mumkin.

Jamiyatning yakkaboshchilik asosidagi ijroiya organi (direktor) vazifasini hamda boshqa tashkilotlarning boshqaruv organlaridagi lavozimlarni o‘rindoshlik yo‘li bilan bir shaxsning egallashiga kuzatuv kengashi roziligi bilangina yo‘l qo‘yiladi.

Aktsiyadorlar umumiy yiqilishi yoki kuzatuv Kengashi, agar ustavga binoan unga shunday huquq berilgan bo‘lsa, jamiyatning yakkaboshchilik asosidagi ijroiya organi (direktor), kollegial ijroiya organi (boshqaruvi, direktsiyasi) a'zolari, boshqaruvchi tashkilot yoki boshqaruvchi bilan tuzilgan shartnomani ular shartnoma shartlarini buzgan taqdirda bekor qilishga haqlidir.

Kuzatuv kengashi jamiyatning yakkaboshchilik asosidagi ijroiya organi bilan, kollegial ijroiya organining a'zolari, shuningdek boshqaruvchi tashkilot yoki boshqaruvchi bilan tuzilgan shartnomani, agar shartnoma tuzishda ular jamiyat ustavini qo‘pol tarzda buzishga yo‘l qo‘ygan bo‘lsa yoki ularning harakatlari (harakatsizligi) tufayli jamiyatga zarar yetkazilgan bo‘lsa, muddatidan ilgari tugatish (bekor qilish) huquqiga ega.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Aktsiyadorlik jamiyatlarini boshqarish tizimini takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to‘g‘risida" 1998 yil 22 avgustdagi 361-son qaroriga[65] muvofiq

"Aktsiyadorlik jamiyati ijro etuvchi organi a'zoligiga nomzodlarni ko‘rib chiqish va tasdiqlash Aktsiyadorlar umumiy yiqilishi yoki Kuzatuvchi kengash tomonidan shaxsiy tartibda amalga oshiriladi. Ijro etuvchi organ a'zoligiga nomzod

[64] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 5-6-сон, 61-модда .
[65] Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 1998 й., 8-сон, 31-модда

jamiyatga o‘zi jinoiy javobgarlikka tortilganligi faktlari to‘g‘risida ma’lum qilishi shart";

Ijro etuvchi organ tarkibiga taklif qilingan nomzodlar Aktsiyadorlar umumiy yiqilishi yoki Kuzatuvchi kengash tomonidan ma’qullangandan keyin yakka boshchilik qiluvchi ijro etuvchi organ, kollegial ijro etuvchi organning rahbari va har bir a’zosi bilan tegishli lavozim bo‘yicha majburiyatlarni bajarish yuzasidan kontrakt tuziladi. Yakka boshchilik qiluvchi ijro etuvchi organ va kollegial ijro etuvchi organning rahbari bilan kontrakt uni uzaytirish yoki to‘xtatish mumkinligi to‘g‘risida har yili qaror qabul qilingan holda bir yil muddatga tuziladi. Shartnomani jamiyat nomidan Kuzatuvchi kengash raisi yoki Kuzatuvchi kengash tomonidan vakil qilingan shaxs imzolaydi".

Bunday shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasining namunaviy shakli O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 19 apreldagi 189-sonli qarori bilan tasdiqlangan

O’rindoshlik bo‘yicha ishlovchilar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Hozir amalda bo‘lgan mehnat kodeksimiz hamda mehnatga oid qonun htsujjatlarimizda o‘rindoshlik bo‘yicha mehnat shartnomalari tuzish masalalari maxsus tartibga soinmagan. U haqdagi qoidalar yaxlit bo‘lmagan holda mehnat kodeksi va boshqa qonun hujjatlarida tizimsiz ravishda nazarda tutilgan[66]. Masalan, O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 80-moddasi, 100-moddaning 2-qismi, 5-bandi, 133-moddasi va boshqa ayrim qonun hujjatlarida o‘rindoshlik bo‘yicha yuz beradigan mehnat munosabatlarining u yoki bu jihatlari tartibga solingan.

Hodim tomonidan asosiy ish joyidan muntazam va xaq to‘lanadigan ishdan bo‘sh vaqtlarida mehnat shartnomasi asosida mehnat vazifalarini bajarishi o‘rindoshlik bo‘lib xisoblanadi.

Voyaga yetmagan hodimlar o‘rindoshlik bo‘yicha ishlashlari mumkin emas. Davlat hizmatchilari muayyan toifalarining (sudyalar, prokuratura organlari xodimlari, notariuslar, davlat soliq idoralaring xodimlari va boshqalar) o‘rindoshlik bo‘yicha ishlashlari ta’qiqlanadi (pedaglgik va ilmiy tadqiqot ishlaridan boshqa ishlarda ishlashlari bundan mustasno).

Xodim o‘zining asosiy ish joyida yoki boshqa korxona (birlashma)da, muassasa, tashkilotda faqat bir korxonadagina o‘rindoshlik bo‘yicha ishlashi mumkin.

O’rindoshlik asosida ishlashlik uchun asosiy ish joyidagi korxona ish beruvchisi va kasaba uyushmasi qo‘mitasining roziligi talab etilmaydi. Ammo, u yerdan ishlayotgani haqida ma’lumotnoma taqdim etilishi lozim. Korxona, muassasa, tashkilotlarning raxbari kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda aloxida xususiyatga ega va maxsus ish rejimiga ega bo‘lgan kasb xamda lavozimlarda mehnat qilayotgan ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning salomatliklari axvoli yoki ishlab chiqarish xavfsizligi xisobga olingani holda

66 Жумладан, ҳозириги пайтда собиқ иттифоқ давлати даврида қабул қилинган “Ўриндошлик бўйича ишлаш шартлари тўғрисида Низом” бу масалални муайян даражада тизимли тартибга солувчи ҳужжат сифатида қўлланиб келинмоқда.(Собиқ СССР Меҳнат ва ижтимоий масалалар бўйича давлат комитети, СССР Юстиция вазирлиги ва ВЦСПС котибияти томонидан 1989 йил 9 мартдаги 81/604-К-3/6-84-сонли (1990 йил 15 августдаги 335/К-14-519/15-31-сонли қарор билан киритилган ўзгартиришлар хисобга олинган) қарори билан тасдиқланган).

ortiqcha zo‘riqish salbiy oqibatni keltirib chiqarishi mumkin bo‘lgan ishlarda o‘rindoshlik bo‘yicha ishlash yuzasidan cheklovlar joriy etishi mumkin. Shuningdek, 18 yoshga to‘lmagan xodimlar va xomilador ayollarga nisbatan xam anashunday cheklashlar joriy etiladi

Boshqa korxona (birlashma), muassasa, tashkilotga o‘rindoshlik bo‘yicha ishga kirayotgan xodim pasportini (yoki uning o‘rini bosuvchi shaxsini tasdiqlovchi hujjatni), asosiy ish joyidan ma’lumotnomani, tegishli hollarda ma’lumoti va malakasi haqidagi hujjatni ko‘rsatishi shart.

O’rindoshlik bo‘yicha ish davomiyligi kuniga 4 soatdan yoki dam olish kunida to‘liq ish kunidan oshmasligi kerak. O’rindoshlar uchun belgilab qo‘yilgan kundalik (4 soatlik) ish vaqti davomiyligiga ishlab chiqarish (ish) shartlariga ko‘ra riyao etib bo‘lmaydigan ayrim ish turlarida korxona, muassasa, tashkilotning kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishib olgan holda ish vaqtini jamlab xisoblash tartibi joriy etishga yo‘l qo‘yiladi.

O’rindoshlik bo‘yicha ishning umumiy davomiyligi bir oy mobaynida xodimlarning tegishli toifalari uchun belgilangan ish vaqti oylik me’yorining yarmidan oshmasligi kerak.

O’rindoshlar mehnatiga xaq amalda bajarilgan ishlar uchun to‘lanadi.

Mehnatga vaqtbay xaq to‘lanadigan o‘rindoshlarga texnikaviy asoslangan me’yorlar negizida me’yoriy topshiriqlarni belgilash chog‘ida amalda bajarilgan ish xaqi uchun pirovard natijaga qarab xaq to‘lanadi.

O’rindoshlik bo‘yicha ishlayotgan xodimlarga mehnat ta’tili asosiy ish joyidagi ta’til bilan bir vaqtda beriladi.

O’rindoshlik bo‘yicha ish to‘g‘risidagi ma’lumotlar xodimning ixtiyoriga ko‘ra asosiy ish joyida mehnat daftarchasiga yozib qo‘yiladi.

Agar qonunlarda boshqacha belgilanmagan bo‘lsa, ayni bir vaqtda ikkita raxbarlik lavozimini (masterlar – ish ustasi lavozimlaridan tashqari) egallashga yo‘l qo‘yilmaydi.

Jamoalarga (muayyan miqdordagi xodimlar jamoasiga) raxbarlik qilish bilan bog‘liq bo‘lgan lavozimlar raxbarlik lavozimlaridir.

Maktablarning, o‘rta maxsus, kasb–hunar kollejlari va akademik litseylarning muallimlari, o‘qituvchilari, tarbiyachilari, kontsertmeysterlari va akkompaniatorlariga, mehnatga xaq to‘lash bo‘yicha ularga tenglashtirilgan maktabgacha yoshdagi bolalar muassasalari, maktabdan tashqari va boshqa bolalar muassasalarining, madaniyat va san’at muassasalarining xodimlari, tibbiyot va farmatsevtika xodimlari, veterinariya xodimlari, to‘garaklar (xavaskorlik ijodiy jamoalari)ning trenerlari va raxbarlari, akkompaniatorlar va ushbu to‘garaklar (jamoa)larning boshqa mutaxassislariga bir nechta tashkilotlarda o‘rindoshlik bo‘yicha ishlashlariga ruxsat etiladi..

Yuqori malakali mutaxassislarga o‘rindoshlik shartlari bilan asosiy ish joyida ularning ish xaqini saqlab qolgan holda xaftasiga to‘rt soatgacha ish vaqtida oliy o‘quv yurtida va malaka oshirish xamda xodimlarni tayyorlash tizimi o‘quv yurtlari (bo‘linmalari)da ma’muriyatning va kasaba uyushmasi qo‘mitasining roziligi bilan pedagogik ishini amalga oshirishga ijozat beriladi.

Oliy o‘quv yurtlari tibbiyot kafedralarining, oliy va o‘rta maxsus tibbiy o‘quv yurtlarining o‘qituvchilari (shifokor va provizorlari)ga, katta laborantlariga,

laborantlariga (tibbiyot va farmatsevtika xodimlariga) sog‘liqni saqlash muassasalari va ijtimoiy ta’minot muassasalarida o‘rindoshlik bo‘yicha ishlash, tibbiy ilmiy tadqiqot muassasalarining raxbar va ilmiy (shifokor yoki provizor malakasiga ega bo‘lgan) xodimlariga esa shifokor va provizor lavozimida ishlash tibbiyot va framatsevtika xodimlari uchun belgilangan tartibda (xususan bir qancha muassasalarda ishlash) ijozat etiladi.

Kichik tibbiy xodimlarga sog‘liqni saqlash va ijtimoiy ta’minot muassasalarida o‘rindoshlik bo‘yicha ishlashga ish vaqtining oylik me’yori doirasida ijozat beriladi.

Madaniyat xodimlariga madaniy-ma’rifiy, maktabdan tashqari va boshqa klub ko‘rinishidagi muassasalarda to‘garaklar (xavaskorlik ijodiyoti jamoalari) raxbarlari, ushbu to‘garaklar (jamoalar)ning akkompaniatorlari va boshqa mutaxassislari sifatida ish vaqtining oylik me’yori doirasida o‘rindoshlik bo‘yicha ishlashlariga ijozat etiladi.

O’rindoshlik bo‘yicha ishga qabul qilish tartiblariga rioya qilish bo‘yicha javobgarlik o‘rindoshlik asosida ishga qabul qiluvchi korxona (birlashma), muassasa, tashkilot zimmasiga yuklatiladi.

Quyidagi ishlar o‘rindoshlik deb xisoblanmaydi:

1. Mualliflik gonorari fondidan xaq to‘lanadigan adabiy ish, shu jumladan ayrim asarlarning taxriri, tarjimasi va taqrizi bo‘yicha ishlar.

2. Mehnatiga bir marta xaq to‘lanadigan texnikaviy, tibbiy, buxgalterlik va boshqa ekspertlar.

3. Yiligi 240 soatdan oshmaydigan xajmdagi mehnatga soatbay xaq to‘lanadigan pedagoglik ishi.

4. Mehnatiga bir marta xaq to‘lanadigan, oyiga 12 soatdan oshmaydigan xajmda sog‘liqni saqlash muassasalarining tibbiy maslaxatchisi vazifasini bajarish.

5. Ilmiy tadqiqot muassasalarida aspirantlarga va oliy o‘quv yurtlarida ilmiy xodimlarga mazkur muassasa o‘quv yurti shtatida bo‘lmagan ilmiy xodimlar va yuqori malakali mutaxassislar tomonidan raxbarlik qilish, ular mehnatiga har bir aspirantga raxbarlik qilish uchun yiliga 50 soat xisobidan xaq to‘lanadi; yuqori malakali mutaxassislar, shu jumladan o‘quv yurtlarida va ilmiy tadqiqot muassasalarida raxbarlik lavozimlarini egallovchi kishilar tomonidan kafedraga mudirlik qilish, ular mehnatiga o‘quv yilida 100 soat xisobidan xaq to‘lanadi.

6. Ilmiy tadqiqot institutlarining ilmiy xodimlari, oliy o‘quv yurtlarining va shifokorlar malakasini oshirish institutlarining o‘qituvchilari tomonidan, sog‘liqni saqlash idoralarining bosh mutaxassislari tomonidan davolash-profilaktika muassasalarida yiliga 240 soat xajmda mehnatiga soatbay xaq to‘lash bilan maslaxatlar o‘tkazish.

7. Korxona va tashkilotlarda shartnoma asosida yetkachi ilmiy, ilmiy-pedagogik va amaliyot xodimlarining xodimlarni qisqa muddatli o‘qitish bo‘yicha ishi.

8. O’sha korxona, muassasa, tashkilotda ro‘yxat (shtat)dagi lavozimni egallamagan holda ishlash (maktab muallimlari va xunar-texnika bilim yurtlari xamda o‘rta maxsus o‘quv yurtlari o‘qituvchilarining kabinetlar, laboratoriyalar va bo‘linmalarga mudirlik qilish majburiyatlari, fan va turkum komissiyalariga raxbarlik qilish, o‘quvchi va talabalarning ishlab chiqarish ta’limi va amaliyotiga

raxbarlik ishi, meditsina xodimlarining ish vaqti oylik ish me’yoridan tashqari navbatchiligi va xokazo).

Maktablar, kasb-hunar kollejlari, akdemik litseylar va bularga mehnatiga xaq to‘lashda tenglashtirilgan boshqa o‘quv yurtlarining o‘qituvchi xamda muallimlarining san’at va muzika bo‘limlari (boshqa oliy o‘quv yurtlari fakultetlarining, o‘sha o‘quv yurtlarida belgilangan o‘quv ishlari me’yoridan tashqari) xodimlarini tayyorlovchi o‘quv yurtlarining xodimlariga, kontsertmeysterlari va akkompaniatorlari mehnatiga xaq to‘lanadigan ishi, o‘sha o‘quv yurtida maktabgacha yoshdagi bolalar muassasalarida, maktabdan tashqari muassasalar yoki boshqa bolalar muassasalarida pedagogika ishlari va to‘garaklarga raxbarlik qilishga doir ishlar.

Musiqa fondi korxonalari va bo‘linmalarining topshiriqlari yuzasidan bajariladigan notalarni ko‘chirishga doir ish; mehnatga soatbay yoki ishbay xaq to‘lash sharti bilan ekskursiyani uyushtirish va o‘tkazishga doir, shuningdek sayyoxlik guruxlariga kuzatuvchilik (xamkorlik) qilishga doir ishlar.(ish vaqtidan keingi vaqtlarda bajarilishi sharti bilan)

9. Xodim asosiy ish joyida to‘liq ish kuniga ega bo‘lmagan va shunga muvofiq to‘liq maosh (stavka)ga ega bo‘lmagan choqda bajariladigan boshqa ish, uning asosiy va boshqa ishidagi mehnatiga to‘lanadigan xaq asosiy ish joyidagi to‘liq oklad (stavka)dan oshmagan taqdirda.

10. Maosh (stavka)ga qo‘shimcha xaq foizlarda yoki summada belgilangan majburiyatlarning bajarilishi.

Mavsumiy ishlarga qabul qilinayotgan xodimlar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Mavsumiy ishlar yilning muayyan mavsumi, ushbu mavsum bilan bog‘liq ravishda bajarilishiga extiyoj tuziladignan vazifalardan iborat.

Hozirigi paytda fuqarolarni ijtimoiy ta’minotini amalga oshirilishi nuqtai-nazhaqidan mavsumiy ishlar bilan bog‘liq munosabatlar tartibga solingan bo‘lsada[67], mehnat huquqiy jihatdan mavsumiy ishlar tushunchasi, bunday ishlar doirasi va mavsumiy ishlarda ishlash uchun mehnat shartnomasi tuzish masalalari maxsus tartibga solinmasdan qolmoqda. Qonunchilikdagi bunday bo‘shliq tufayli mehnat munosabatlarining ushbu sohaga ta’lluqli guruhi huquqiy tartibga solish doirasidan tashqarida qolib ketmoqda, mavsumiyishlovchi xodimlarga esa doimiy xodimlarga belgilangan talab va qoidalar qo‘llanilishi oqibatida ularning huquqlariga putur yetmoqda. Bozor munosabatlarining keng yoyilib borayotgani va hususiy tadbirkorlikni rivojlanayotgan tufayli turli ob’ektiv va sub’ektiv omillar tufayli vaqtincha mehnat qilayotgan, shu jumladan, mavsumiy ishlarda band bo‘lgan xodimlar huquqlari kafolatlari yanada kuchaytirilishi, ushbu sohadagi mehnat ijtimoy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning samarali mehanizmlarini nazarda tututvchi normalar mehnat qonunchiligida o‘zining akasini topmog‘i kerak.

Ana shu maqsadda O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga mavsumiy ishlar tushunchasi, uning belgilari va bunday ishlarda ishlash uchun

[67] Қаранг : Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сонли "Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида" Ўзбекистон Республикасининг қонунини рўёбга чиқариш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш ҳақидаги қарори билан тасдиқланган “Мавсумий ишлар РЎЙХАТИ”.

mehnat shartnomasi tuzishning o‘ziga xos jihatlarini ifodalovchi qoidalar kiritilishi kerak, deb hisoblaymiz.

Bundan tashqari, O’zbekiston Respuyulikasining vakolatli davlat organlari tomonidan mavsumiy ishlarningn namunaviy ro‘yxati, uni aniqlash mezonlari va bunday ishlarga qabul qilish chog‘ida tuziladigan mehnat shartnomasining Namunaviy shakli ishlab chiqilishi va qabul qilinishi lozitm, deb hisoblaymiz.

Yakka fuqaro-jismoniy shaxsga ishga yollanish yuzasidan tuziladigan mehnat shartnomasi (uy hizmatchisi). Yakka fuqaro-ish beruvchi bilan tuziladigan mehnat shartnomasi va uning o‘ziga xos jihatlari Mehnat kodeksida ham, boshqa qonun hujjatlarida ham maxsus tartibga solinmagan Soliqqa oid va boshqa maslalarga oid qonunlarda ushbu huquq smohalari predmeti nuqtainavzhaqidan eslanadigan holatlar kuzatiladi. Ushbu munosabatlar sobiq ittifoq davlati mehnat qonun hujjatlarida muayyan darajda tartibga solingan edi[68].

O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi bilan ushbu masalani maxsus tartibga solinmasdan keplinayotganligi va bu sohada fuqarolar hamda ish beruvchilarda aniq-ravshan huquqiy tushuncha va tasavvurning mavjud emasligi fuqarolar qo‘lida uy xitzmatchisi sifatida mehnat qilayotgan xodimlar haq-huquqlarni ko‘p hollarda poymol etilishiga qulay sharoitt yaratish bilagn birga ish beruvchi fuqaroning mulkiy manfaatlariga putur yetishiga, ayrim hollarda uning va oila a’zolarining hayoti va salomatligi xavf ostida qolishiga olib kelmoqda. Bundan tashqari, mamlakatimizda mavjud bo‘lib turgan, mehnatga yaroqli aholining salmoqli qismini qamrab olgan norasmiy mehnat munosabatlari mavjud bo‘lib turishi omillaridan biri ham bizning fikrimizcha, aynan ayrim fuqaro ish beruvchi bo‘lgan hollardagi mehnatga oid munosabatlarni mehnat qonunchiligi bimlan tartibga solinmasdan qolayotgani sanaladi. Ushbu fenomenning mavjudligi mehnat qonunlari orqali davlat nazoratinri amalga oshirilish samaradorligini pasakyishiga, tegishli soliq va majburiy to‘lovlar shaklidagi moliyaviy mablag‘larni davlat byudjetiga kelib tushmasligiga, fuqaro bilan davlat aloqalarining zaiflashuviga sabab bo‘lmoqda.

Mustaqqil davlatlar xamdo‘stligi a’zosi bo‘lgan mamlakatlar mehnat qonunchiligiga e’tibor qaratilsa, ularning ko‘pchiligida ushbu masala bevosita Mehnat kodekslarida nazarda tutilganligini kuzatish mumkin. (Masalan, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 48-bobi, 303-309-moddalari)[69].

Bining fikrimizcha, yuqoridagi huquqiy bo‘shliqni bartaraf qilish uchun Mehnat kodeksiga yakka fuqarolar bilan mehnat sharptnomalari tuzishning asosiy qoidalari va tamoyillarini belgilab beruvchi normalar, shartnomani rasmiylashtirilish tartibi va ushbu shartnoma munosabati ustidan davlat nazoratiningg tartibi va shakllari (qaysi davlat organida va qanday tartib hamda muddatda ro‘yhatga olinishi, amal qilinishi ustidan kuzatib borish shakli va boshqa maslalar) aniq-ravshan belgilab qo‘yilishi kerak.

O’zbekiston Respublikasi qarori bilan yoki loaqqal idoraviy me’yoriy huquqiy hujjatlar vositasida bunday shartnomaning Namunaviy shakli, rasmiylashtirilish

68 Қаранг: Собиқ СССР Госкомтруди ва ВЦСПС томонидан 1987 йил 28 апрелда тасдиқланган “Фуқаролар билан тузилган меҳнат шартномаси асосида ишлаш тартиби тўғрисидаги Низом” .(Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987., № 12) .

69 Қаранг: Россия Федерациясининг Меҳнат кодекси.

tartibi va boshqa muhim jihatlarini tartibga soluvchi huquqiy mexanizm ko‘zda tutilishi lozim.

Kasanachilik bo‘yicha tuziladigan mehnat shartnomasi.Aholining ish bilan bandligi darajasini oshirish, ayniqsa, ob’ektiv sabablarga ko‘ra korxonalarga qatnab ishlash imkoniyati cheklangan shaxslarni ishlab chiqarish jarayoniga jalb qilish orqali ularning turmush sharoittlarini yaxsho‘ilash vositalaridan biri sifatida kasanachlik keng qo‘llanilmoqda. Kasanachilikdan shuningdek, xalq xunarmandchiligi an’analarini yanada rivojlantirish, keng tarqib qilish, yoshlarni halq hunarmandchiligi kasblarini egallashlarini rag‘batlantirish maqsadalarida ham foydalanilmoqda.

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 5 yanvarda qabul qilingan “Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va hizmatlar o‘rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag‘batlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi PF-3706-sonli Farmonida[70] qayd etilganidek: yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilar o‘rtasida kooperatsiya aloqalarining mustahkamlanishi oila byudjeti daromadlarini oshirishdek muhim muammoni hal etadi, ish bilan band bo‘lmagan aholi sonini keskin qisqartirish va uning faol qismini ishlab chiqarishga jalb etish imkonini beradi. Ayni paytda kasanachilar ish stajini hisoblash, ularga pensiya va ijtimoiy sug‘urta bo‘yicha nafaqalar tayinlash huquqi ta’minlanadi.

Sanoat korxonalarining kasanachilarga zarur xom ashyo va materiallarni yetkazib berish asosida oilaviy pudratni rivojlantirish fuqarolarga vaqtdan unumli foydalanish, shu bilan birga, past rentabelli va ko‘p mehnat sarfi talab qilinadigan mahsulotlarning ayrim turlarini uy sharoitida ishlab chiqarishni o‘zlashtirish imkoniyatini yaratadi, bu, o‘z navbatida, yirik korxonalar ish samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Ish bilan band bo‘lmagan aholini ishlab chiqarishga jalb etish, oila byudjeti daromadlarini ko‘paytirish, uy mehnatidan foydalangan holda butlovchi qismlar, tayyor mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish va ba’zi bir hizmatlar ko‘rsatishni tashkil etish orqali yirik sanoat korxonalarining ishlab chiqarish faoliyati samaradorligini oshirishga hizmat qiladi.

Kasanachi deganda korxona va tashkilotlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida korxona tomoni dan berilgan (korxona hisobidan sotib olingan) uskuna va xom ashyodan o‘z uyida maxsulot ishlab chiqaruvchi (hizmatlarning ayrim turlarini ko‘rsatuvchi fuqaro (xodim) nazarda tutiladi. Kasanachilar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lib, bu hususiyatlar O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 11 yanvardagi 4-sonli “O’zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va hizmatlar o‘rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag‘batlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida" 2006 YIL 5 yanvardagi PF-3706-son Farmonini amalga oshirish haqida”gi Qarorida belgilab qo‘yilgan[71]. Mazkur qaror bilan “Kasanachilik

[70] Ўзбекистон Ресчпубликаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси. 2006., № 1, 23-модда.

[71] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2006 й., N 1, 3-модда.

to‘g‘risidagi Nizom” hamda kasanachilar bilan tuziladigan mehnat shartnomasining Namunaviy nusxasi tasdiqlangan.

Mazkur Nizomga muvofiq "kasanachilik" tushunchasi tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq jismoniy shaxs - kasanachining yashash joyi bo‘yicha yoki unga yoki uning oila a’zolariga tegishli bo‘lgan boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo‘yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki hizmatlar ko‘rsatish bo‘yicha kasanachi tomonidan amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Kasanachilik shartnomasi 16 yoshdagi va undan katta yoshdagi jismoniy shaxs bilan, basharti kasanachilik xususiyati kasanachi bilan to‘liq yakka tartibdagi moddiy javobgarlik to‘g‘risida shartnoma tuzilishi zarurligini taqozo etsa, 18 yoshga to‘lgan shaxslar bilan tuzilishi mumkin..

Ish beruvchi - kasanachi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq kasanachi uchun ishlab chiqarish binosini belgilaydigan, uni asbob-uskunalar, jihozlar, materiallar, butlovchi buyumlar, xom ashyo va boshqa ishlab chiqarish vositalari bilan ta’minlaydigan, bajarilgan ishni qabul qilib oladigan va unga haq to‘laydigan yuridik shaxs.

Kasanachilikni tashkil etishga agar mehnat shartnomasiga muvofiq kasanachilikni bajarish uchun kasanachi o‘z yashash joyida zarur binolarga, shu jumladan, turarjoy binosiga, shuningdek ishni bajarish uchun amaliy ko‘nikmalarga ega bo‘lishi, yoxud malakaga o‘qitilishi sharti bilan yo‘l qo‘yiladi.

Kasanachilik amalga oshiriladigan turarjoy binolarini noturarjoy binolar toifasiga o‘tkazish talab qilinmaydi.

Kasanachilik texnologiya jarayoni va boshqa shart-sharoitlar uy sharoitlarida butlovchi buyumlar, yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish imkonini beradigan sanoat tarmoqlari va hizmat ko‘rsatish sohalarida korxonalar bilan korxonalarning buyurtmalari bo‘yicha uyda mahsulotlar ishlab chiqarayotgan va hizmatlar ko‘rsatayotgan fuqarolar o‘rtasidagi kooperatsiya asosida tashkil etiladi.

Faoliyatning ayrim turlarini amalga oshirishga litsenziya olish talab qiladigan, shuningdek uyda quvvatli, energiyani ko‘p talab qiladigan va texnik asbob-uskunalardan, shuningdek uy sharoitlarida nazorat qilib bo‘lmaydigan maxsus texnika xavfsizligiga rioya etishni talab etadigan xavfli kimyoviy komponentlardan foydalanib kasanachiga ishlarni bajarishga (hizmatlar ko‘rsatishga) va mahsulotlar ishlab chiqarishga (hizmatlar ko‘rsatishga) yo‘l qo‘yilmaydi.

Kasanachilik sharoitlarida foydalanish mumkin bo‘lmagan asbob-uskunalar, xom ashyo, materiallar va mahsulotlar ro‘yxati O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

Kasanachilar ishining aniq turlari ularning kasb malakasi, salomatligi hisobga olingan holda ish beruvchi tomonidan belgilanadi (ish xususiyati, foydalaniladigan asbob-uskunalar va jihozlar, xom ashyo, materiallarning xossalari, nogironlarga nisbatan TMEK tavsiyalari e’tiborga olinadi).

Kasanachilik mehnati qishloq joylarda ayollar uchun, shuningdek, ijtimoiy himoyaga muxtoj, ishg topishda qiynaladigan fuqarolar toifalari uchun ustuvor tartibda tashkil etiladi.

Kasanachilar tomonidan ishlarni bajarish kasanachi oilasining a’zolari ishtirokida (yordamida) ish beruvchining roziligisiz amalga oshirilishi mumkin.

Bunda kasanachi unga yordam beradigan oila a’zolari tomonidan bajariladigan ishlar sifati uchun ish beruvchi oldida javob beradi.

Kasanachiga yordam beradigan uning oila a’zolariga basharti ular bilan alohida mehnat shartnomasi tuzilmagan bo‘lsa. Kasanachilikka oid qoidalar tatbiq etilmaydi,

Korxonalar bilan tuzilgan mehnat shartnomalariga ega bo‘lgan kasanachilar ish bilan band bo‘lgan aholi toifasiga kiritiladi va ularga mehnat daftarchasi beriladi.

Ish beruvchi (korxona rahbari) kasanachi bilan yozma shaklda mehnat shartnomasi tuzadi, unda quyidagilar ko‘rsatiladi:

ish joyi va kasanachining ish o‘rni joylashgan manzil;

xodimning mehnat funktsiyasi, ya’ni mutaxassislik, malaka, shuningdek kasanachi bajarishi zarur bo‘lgan ish turlari;

ish boshlanadigan kun, mehnat shartnomasining amal qilish muddati (muayyan muddatga yoki ayrim ishlarni bajarish davriga mehnat shartnomasi tuzishda);

mehnatga haq to‘lash miqdori va muddatlari;

kasanachi tomonidan mehnat funktsiyalari amalga oshirilishi uchun asbob-uskunalar, jihozlar, butlovchi buyumlar, xom ashyo, materiallar, yarim tayyor mahsulotlarni berish tartibi;

xom ashyo, materiallar va tayyor mahsulotlarni qabul qilish va topshirish tartibi;

moddiy javobgarlik shartlari;

mehnatni muhofaza qilish va uning shart-sharoitlarining zarur qoidalariga rioya etish bo‘yicha ish beruvchi va kasanachining majburiyatlari;

ta’tillar berish, ijtimoiy sug‘urta, kasanachining pensiya ta’minoti shartlari;

ish beruvchining buyurtmasini bajarish uchun kasanachining o‘z asbob-uskunalari, jihozlari va inventhaqidan foydalanilgan taqdirda kasanachining harajatlarini qoplash tartibi va shartlari;

ish beruvchining buyurtmasini bajarish munosabati bilan foydalanilgan kasanachining energiya, suv, aloqa uchun harajatlarini qoplash (kompensatsiya) tartibi;

kasanachi mehnat funktsiyalarini amalga oshirish uchun unga berilgan asbob-uskunalar, jihozlar va inventarni ta’mirlash bo‘yicha ish beruvchining majburiyatlari;

kasanachining aybi bilan materiallar, asbob-uskunalar, jihozlar buzilishi bilan bog‘liq, shuningdek mahsulot to‘liq yoki qisman yaroqsizligi uchun zararni ish beruvchiga qoplash shartlari;

kasanachiga foydalanish uchun berilgan asbob-uskunalar, jihozlar, inventar, butlovchi buyumlar, xom ashyo va materiallarni xatlovdan o‘tkazish hamda ish beruvchi va nazorat organlari vakillarining kasanachilik mehnati amalga oshirayotgan joylarga kirishi shartlari;

kasanachiga bog‘liq bo‘lmagan holatlar (elektr energiyasi, suv, gaz va hokazolar yo‘qligi) munosabati bilan buyurtmani belgilangan muddatlarda bajarish mumkin bo‘lmagan taqdirda bu haqda ish beruvchini xabardor qilish bo‘yicha kasanachining majburiyatlari.

Mehnat shartnomasida qonun hujjatlariga muvofiq boshqa shartlar ham nazarda tutilishi mumkin.

Ta'lim muassasalari pedagog xodimlari bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi qonuni 5-moddasiga ko'ra: tegishli ma'lumoti, kasb tayyorgarligi bor va yuksak axloqiy fazilatlarga ega bo'lgan shaxslar pedagogik faoliyat bilan shug'ullanish huquqiga ega.

Pedagog xodimlarni oliy o'quv yurtlariga ishga qabul qilish O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlagan Nizomga muvofiq tanlov asosida amalga oshiriladi.

Pedagogik faoliyat bilan shug'ullanish sud hukmiga asosan man etilgan shaxslarning ta'lim muassasalarida bu faoliyat bilan shug'ullanishiga yo'l qo'yilmaydi[72].

Oliy ta'lim muassasalariga o'z ijodiy qobiliyati, ma'naviy-axloqiy fazilatlari bo'yicha yoshlarga ta'lim-tarbiya berishga qodir bo'lgan shaxslarni tanlab olish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 10 fevraldagi 20-son qaroriga muvofiq "Oliy talim muassasalariga pedagog xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi to'g'risida NIZOM" tasdiqlangan[73]

Chuqur kasbiy bilimlarga va ilmiy yutuqlarga, ijodiy, ilmiy salohiyatga, yuksak intellektual qobiliyatlar va axloqiy fazilatlarga ega bo'lgan, Kadrlar tayyorlash milliy dasturi talablari darajasida mutaxassislar tayyorlash bilan shug'ullanishga munosib bo'lgan eng malakali pedagog kadrlarni tanlash uchun raqobat muhitini yaratish va ta'minlash tanlovning maqsadi hisoblanadi.

Pedagog xodimlar (professor-pedagoglar tarkibi) toifasiga kafedra mudiri, professor, dotsent, katta o'qituvchi, o'qituvchi (assistent) lavozimini egallab turgan shaxslar kiradi va ular o'z lavozimlarini 5 yil muddatga o'tkaziladigan tanlov asosida egallaydilar.

Kafedra mudiri lavozimini egallash uchun tanlovda fan doktori, fan nomzodi ilmiy darajasiga, shuningdek professor yoki dotsent ilmiy unvoniga ega bo'lgan shaxslar qatnashishi mumkin.

Dotsent (fan nomzodi) kafedra mudiri lavozimini egallashga bir besh yillik muddatga qo'yiladi.

Bir muddat tamom bo'lgandan keyin kafedra mudiri lavozimini egallab turgan va fan doktori ilmiy darajasini olmagan dotsent (fan nomzodi) oliy ta'lim muassasasi rektorining taqdimnomasiga ko'ra va bo'ysunishiga ko'ra tegishli vazirlik yoki idoraning ruxsati bilan kafedra mudiri lavozimini egallashga faqat favqulodda hollarda tanlovda yana qatnashishi mumkin.

Fan nomzodi ilmiy darajasiga yoki dotsent ilmiy unvoniga ega bo'lgan aynan bir shaxsning kafedra mudiri lavozimiga tanlovda ketma-ket uchinchi muddatga qatnashishiga yo'l qo'yilmaydi.

---

[72] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1997 й. 9-сон, 225-модда

[73] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2006 йил, 6-7-сон, 36-модда.

Tillar, jismoniy tarbiya va sport, grafika va chizmachilik, madaniyat va san’at yo‘nalishlari kafedra mudirlari lavozimini egallash uchun tanlovda dotsent ilmiy unvoniga (fan nomzodi ilmiy darajasiga) ega bo‘lmagan, biroq kamida 5 yillik metodik, ilmiy-pedagogik, ijodiy va tashkiliy faoliyat tajribasiga ega bo‘lgan shaxs qatnashishi mumkin.

Professor lavozimini egallash uchun tanlovda, qoidaga ko‘ra, professor ilmiy unvoniga yoki fan doktori ilmiy darajasiga ega bo‘lgan shaxs qatnashishi mumkin.

Professor lavozimini egallash uchun tanlovda shuningdek kamida 5 yillik ilmiy-pedagogik ish stajiga ega bo‘lgan, mazkur kafedraning ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha darsliklar va o‘quv qo‘llanmalari muallifi bo‘lgan fan nomzodi ilmiy darajasiga yoki dotsent ilmiy unvoniga ega bo‘lgan shaxs bir muddatga qatnashishi mumkin.

Dotsent lavozimini egallash uchun tanlovda, qoidaga ko‘ra, tegishli mutaxassislik bo‘yicha dotsent, katta ilmiy xodim ilmiy unvoniga yoki fan doktori (nomzodi) ilmiy darajasiga ega bo‘lgan shaxs qatnashishi mumkin.

Bir muddatga dotsent lavozimini egallash uchun tanlovda shuningdek tegishli ilmiy unvonga va ilmiy darajaga ega bo‘lmagan, biroq ushbu mutaxassislik bo‘yicha kamida 3 yillik amaliy ish tajribasiga ega bo‘lgan, mazkur kafedraning ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha darsliklar va o‘quv qo‘llanmalari muallifi bo‘lgan yuqori malakali mutaxassis ham qatnashishi mumkin.

Katta o‘qituvchi lavozimini egallash uchun tanlovda oliy ma’lumotga ega bo‘lgan shaxs (magistr, diplomli mutaxassis), shuningdek ilmiy daraja va ilmiy unvonga ega bo‘lgan hamda bunday daraja va unvonga ega bo‘lmagan, biroq o‘qituvchilik, ilmiy-tadqiqot va ishlab chiqarish ishlari tajribasiga ega bo‘lgan shaxslar ham qatnashishi mumkin.

O’qituvchi (assistent) lavozimini egallash uchun tanlovda tegishli mutaxassislik bo‘yicha oliy ma’lumotga ega bo‘lgan shaxs (magistr, diplomli mutaxassis) qatnashishi mumkin.

Homilador ayollar, shuningdek uch yoshgacha bolalari bo‘lgan ayollar egallab turgan lavozimlarga tanlov e’lon qilinmaydi.

Oliy ta’lim muassasalariga o‘qituvchi lavozimiga soatbay haq to‘lash shartlarida ishga kirayotgan shaxslar tanlovsiz, rektor buyrug‘i bilan, belgilangan tartibda qabul qilinadi.

Aspiranturani bitiruvchi tugatish yilida, shuningdek oliy ta’lim muassasasini bitirgan mutaxassis taqsimot bo‘yicha o‘qituvchi lavozimiga tanlovdan tashqari, 3 yil mudadtga tayinlanadi.

Tanlov bo‘yicha saylov oliy ta’lim muassasalarining ilmiy kengashlarida yoki fakultetlarning ilmiy kengashlarida o‘tkaziladi. Oliy ta’lim muassasasining ilmiy kengashida yoki fakultetning ilmiy kengashida saylanadigan lavozimlarni belgilash huquqi oliy ta’lim muassasasining rektoriga tegishli bo‘ladi.

Kafedra mudirlari va professorlar oliy ta’lim muassasalarining ilmiy kengashlarida tanlov bo‘yicha o‘tadilar.

Tanlovlar vaqtli matbuotda yoki boshqa ommaviy axborot vositalarida, shu jumladan, oliy ta’lim muassasasining ko‘p nusxali gazetasida e’lon qilinadi. Tanlovda qatnashish uchun arizalar e’lon chiqqan kundan boshlab bir oydan kechikmay berilishi kerak.

Ushbu oliy ta’lim muassasasida ishlamaydigan va professor-o‘qituvchilar tarkibidagi lavozimga tanlovdan o‘tgan shaxslar bilan belgilangan tartibda mehnat shartnomalari tuziladi, mehnat shartnomalari asosida ularni 5 yil muddatga ishga qabul qilish to‘g‘risida buyruq chiqariladi.

Mehnat shartnomalarida ish beruvchi tomonidan har 5 yilda xodim egallab kelgan lavozim uchun tanlov o‘tkazilishi belgilab qo‘yiladi, xodim esa tanlovda qashashishga haqlidir.

Xodim mehnat shartnomasi tuzilgandan keyin ishga kirishishi shart bo‘lgan muddat tomonlarning kelishuviga ko‘ra belgilanadi, biroq ushbu muddat uch oydan oshishi mumkin emas.

Tanlov o‘tkazilayotgan oliy ta’lim muassasasida ishlaydigan va tanlov bo‘yicha saylangan shaxslarning mehnat shartnomalariga:

a) ular ilgari egallab kelgan lavozim uchun - mehnat munosabatlarini yangi muddatga uzaytirish to‘g‘risidagi ma’lumotlar yoziladi va tegishli buyruq chiqariladi;

b) boshqa lavozimlar uchun - tanlovdan o‘tganlik to‘g‘risida ilmiy kengash protokoli qayd etilgan holda tegishli o‘zgartirishlar yoziladi va boshqa lavozimga o‘tkazish to‘g‘risida buyruq chiqariladi.

Kasb-hunar kollejlarining O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2005 yil 28 martda 1461-son bilan “O’rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalari direktor o‘rinbosarlari, pedagog va muhandis-pedagoglarning bo‘sh lavozimlarni egallash uchun ularni tanlov asosida tanlab olish to‘g‘risida”gi Nizom ro‘yxatga olingan bo‘lib[74], tanlov ta’lim muassasalariga zamonaviy talablarga javob beruvchi yuqori malakali, chuqur kasbiy bilimga, ijodiy va ilmiy potentsialga, yuksak axloqiy va ma’naviy sifatlarga ega bo‘lgan kadrlarni saralab olish maqsadida o‘tkaziladi.

Kasb-hunar kollejlarining:

direktor o‘rinbosarlari lavozimlariga o‘tkazilayotgan tanlovda ilmiy daraja (ilmiy unvon)li yoki pedagogik (kasbiy-talim) yoki talim muassasasining yo‘nalishi bo‘yicha magistr, diplomli mutaxassislar ishtirok etishlari mumkin;

umumtalim fanlar bo‘yicha pedagog bo‘sh o‘rinlarini egallash uchun tanlovda ilmiy daraja (ilmiy unvon)li yoki pedagogik mutaxassislik bo‘yicha magistr, diplomli mutaxassis va bakalavrlar ishtirok etishlari mumkin;

maxsus fan va kasbiy talim (amaliyot) pedagoglari lavozimlariga o‘tkazilayotgan tanlovda talim muassasasi yo‘nalishi va ixtisosliklariga mos keladigan ilmiy daraja (ilmiy unvon)li yoki magistr, diplomli mutaxassis va bakalavrlar ishtirok etadilar. Xalq hunarmandchiligi, sport va madaniyat yo‘nalishlaridagi kasb-hunar kollejlarining kasbiy talim (amaliyot) pedagog lavozimlarini egallash uchun tanlovda ishlab chiqarish korxonalarining yuqori razryadli xodimlari va milliy hunarmandchilik ustalari, shuningdek sport ustasi yoki madaniyat sohasida unvonga ega o‘rta yoki o‘rta maxsus malumotli shaxslar ham ishtirok etishlari mumkin.

[74] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда.

Bo‘sh (vakant) direktor o‘rinbosarlari lavozimiga tanlov O’rta maxsus, kasb-hunar talim markazining hududiy boshqarmalari yoki bo‘ysinuvida ta’lim muassasasi bo‘lgan vazirlik yoki idora tomonidan, pedagog lavozimlariga - talim muassasalari rahbariyati tomonidan markaziy yoki mahalliy matbuot orqali 1 oy oldin elon qilinadi.

Tanlov elon qilingandan keyin:

direktor o‘rinbosarlari lavozimlariga tanlovda ishtirok etishni xohlagan nomzodlarning arizalari o‘rta maxsus, kasb-hunar talimi hududiy boshqarmasiga yoki bo‘ysinuvida ta’lim muassasasi bo‘lgan vazirlikka yoki idoraga;

pedagog lavozimiga tanlovda ishtirok etishni xohlagan nomzodlarning arizalari talim muassasasiga taqdim etiladi.

Direktor o‘rinbosarlari lavozimlariga komissiya tomonidan tanlab olingan nomzodlar bilan o‘rta maxsus, kasb-hunar talimi hududiy boshqarmasi yoki tegishlicha bo‘ysunuvida ta’lim muassasasi bo‘lgan vazirlik yoki idora belgilangan tartibda mehnat shartnomasini tuzadi va buyruq bilan rasmiylashtiradi.

Pedagog lavozimiga tanlab olingan nomzodlar bilan talim muassasasi direktori belgilangan tartibda mehnat shartnomasini tuzadi va buyruq bilan rasmiylashtiradi.

Chet el fuqarosi bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Vazirlar Mahkamasining 1995 yil 19 oktyabrdagi 408-son qaroriga muvofiq tasdiqlangan “O’zbekiston Respublikasida xorijiy ishchi kuchlarini jalb qilish va ulardan foydalanish tartibi to‘g‘risida NIZOM”[75] bilan belgilangan tartibda xorijiy mamlakatlar fuqarolari bilan mehnat munosabatlari o‘natilishi mumkin.

Mehnat faoliyatini amalga oshirish maqsadida O’zbekiston Respublikasiga keluvchi xorijiy fuqaro ish beruvchi tomonidan olingan ruxsatnoma asosida uning nomiga berilgan mehnat faoliyati huquqi tasdiqnomasi bo‘lgandagina O’zbekiston Respublikasi hududida ishlashi mumkin.

Ruxsatnomalar o‘zbekistonlik yuridik shaxslarga, O’zbekiston Respublikasi hududida faoliyat ko‘rsatayotgan xorijiy investitsiya ishtirokidagi korxonalarga, shuningdek o‘z shaxsiy xo‘jaligida yollangan xodimlar mehnatidan foydalanuvchi (ish beruvchi) ayrim o‘zbekistonlik va O’zbekiston Respublikasi hududida yashovchi xorijiy jismoniy shaxslarga berilishi mumkin. Bunda xorijiy xodimlar mehnat faoliyatlarining davom etish muddati ruxsatnomaning amalda bo‘lish vaqtidan oshib ketmasligi kerak.

Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan ruxsatnoma berish amalga oshiriladi.

Ruxsatnoma olish uchun ish beruvchi Agentlikka quyidagi hujjatlarni topshiradi:

ariza;

kontrakt loyihasi yoki xorijiy fuqarolar yohud chet el firmalari bilan tuzilgan xorijiy mutaxassislarni jalb qilish maqsadi va shartlari to‘g‘risidagi oldidan ahdlashilganlikni tasdiqlovchi boshqa hujjatlar;

[75] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 1995 й., N 10, 41-модда.

xorijiy mutaxassisga berilgan fotosuratli anketa;

ruxsatnomani rasmiylashtirish va berish uchun to‘lov to‘langanligi haqidagi bank (kassa) hujjati va Agentligining talabiga ko‘ra boshqa zarur hujjatlar;

"VICh-infektsiya" yo‘qligi to‘g‘risida sertifikat.

Agentlik xorijiy ishchi kuchlarini jalb qilish va ulardan foydalanish uchun ruxsatnoma berishda O’zbekiston Respublikasi fuqarolarining bo‘sh ish joylarini egallash bo‘yicha ustunlik huquqlari printsipidan, so‘ralayotgan joyda qadri bir xil ishchi kuchlari borligidan kelib chiqishi kerak.

Ruxsatnoma bir yil muddatga beriladi, mehnat kontrakti muddatini uzaytirish tomonlarning roziligiga ko‘ra va ish beruvchining nazarda tutilgan hujjatlarni berishi asosida, mehnat shartnomasining amalda bo‘lish muddati tugagunga qadar, amalga oshiriladi.

Mehnat faoliyatini amalga oshirish maqsadida O’zbekiston Respublikasiga kelgan va belgilangan tartibni buzgan holda ishga qabul qilingan xorijiy mutaxassislar ish beruvchi mablag‘lari hisobiga O’zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi organlari tomonidan O’zbekiston Respublikasidan chiqarib yuboriladilar. Quyidagilarga nisbatan tavsiflanayotgan tartib qo‘llanilmaydi va ular boshqa maxsus tartiblarga ko‘ra faoliyat yuritadilar:

a) diplomatik va konsullik muassasalarining, O’zbekiston Respublikasi hududidagi diplomatik maqomdan foydalanuvchi tashkilotlarning xodimlari;

b) O’zbekiston Respublikasi Tashqi ishlar vazirligida akkreditatsiya qilingan xorijiy davlatlarning xalqaro hukumatlararo tashkilotlari va hukumat tashkilotlari vakolatxonalari xodimlari;

v) 3 oygacha muddatga keladigan, O’zbekiston Respublikasi hududida ishlayotgan yoki tashkil etilayotgan qo‘shma korxonalar yoki firmalarning ta’sischilari yoki paychilari hisoblanadiganlar.

Shuningdek, davlatlararo bitimlarga muvofiq tashkil etilgan O’zbekiston hududidagi muassasalarda ishlovchi fan va madaniyat arboblariga;

ta’til vaqtida O’zbekiston oliy kasb ta’limi ta’lim muassasalari dasturlari doirasida ishlab chiqarish amaliyotini o‘tayotgan talabalarga;

O’zbekiston Respublikasida akkreditatsiya qilingan muxbirlar va jurnalistlarga;

O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida akkreditatsiya qilingan xalqaro va xorijiy nodavlat (hukumatga qarashli bo‘lmagan) notijorat tashkilotlarning vakolatxonalari va filiallari xodimlariga;

O’zbekiston Respublikasi Tashqi iqtisodiy aloqalar vazirligi tomonidan akkreditatsiya qilingan, chet el tijorat tashkilotlar vakolatxonalarining xodimlariga;

O’zbekiston akademiyalari va oliy kasb ta’limi ta’lim muassasalarida ma’ruzalar kursini o‘qish va boshqa ishlar uchun jalb qilingan ma’ruzachilar va yo‘riqchilarga;

O’zbekiston Respublikasining xorijiy mamlakatlar bilan tuzilgan davlatlararo bitimlarga ko‘ra ishga joylashtirishning boshqa xil tartibi belgilangan shaxslarga nisbatan ham ishgav jalb qilishning boshqacha tartibi qo‘llaniladi.

Muqobil hizmatni o‘tashga yuborilgan shaxs bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 11 martdagi 128-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Muqobil hizmatni tashkil etish va

o‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining uni o‘tashi tartibi to‘g‘risidagi nizom”[76] ushbu sohadagi huquqiy munosabatlarni tartibga soluvchi asosiy normativ hujjat sanaladi.

Muqobil hizmat fuqarolarning umumiy harbiy majburiyatni bajarishining chaqiruv bo‘yicha harbiy hizmat o‘rniga iqtisodiyot, ijtimoiy sohaning turli tarmoqlarida kam malaka talab etiladigan (yordamchi) ishlarni, shuningdek falokatlar, halokatlar, tabiiy ofatlar va boshqa favqulodda vaziyatlar oqibatlarini bartaraf etish ishlarini bajarish bilan bog‘liq bo‘lgan alohida turidir.

O’n sakkiz yoshdan yigirma yetti yoshgacha bo‘lgan, harbiy ro‘yxatda turuvchi va hizmatga chaqirilishi lozim bo‘lgan fuqarolar, agar ular diniy ta’limoti qurol-yaroqdan foydalanish va Qurolli Kuchlarda hizmat qilishga yo‘l qo‘ymaydigan, ro‘yxatga olingan diniy tashkilotlar hisobida tursalar, muqobil hizmat huquqiga ega.

Muqobil hizmatning muddati yigirma to‘rt oyni, oliy ma’lumotli fuqarolar uchun esa o‘n sakkiz oyni tashkil etadi

Muqobil hizmatga chaqirilgan fuqarolarni o‘zlarining yashash joylaridagi, shuningdek mamlakatning boshqa mintaqalaridagi korxonalar, tashkilotlar va muassasalarga yuborish yetib borish muddati belgilangan holda yakka tartibda amalga oshiriladi.

Ishga qabul qilinganlik to‘g‘risida buyruq chiqarilgan kun muqobil hizmat boshlangan kun hisoblanadi.

Muqobil hizmatni o‘tash Vazirlar Mahkamasining qarori bilan belgilangan vazirliklar, idoralar va kontsernlarning korxonalari, tashkilotlari va muassasalarida amalga oshiriladi.

Muqobil hizmatni o‘tayotgan fuqarolarga mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari tatbiq etiladi. Muqobil hizmat muddati mehnat stajiga qo‘shiladi.

Muqobil hizmatni o‘tayotgan fuqaro rahbarlik va saylab qo‘yiladigan lavozimlarni egallashi, tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanishi, ta’lim muassasalariga o‘qishga kirishi mumkin emas.

Muqobil hizmat hizmatchilarining korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzmasdan mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishi taqiqlanadi.

Ish beruvchilar:

"Umumiy harbiy majburiyat va harbiy hizmat to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasi Qonuni talablariga va mudofaa ishlari tegishli organi bilan tuzilgan shartnoma shartlariga qat’iy rioya qilishga;

muqobil hizmat qilish uchun kelgan hizmatchilar bilan mehnat shartnomasi tuzishga;

muqobil hizmat hizmatchilarini ustavlar, nizomlar, ichki tartib-intizom qoidalari, mehnat va o‘qish sharoitlari bilan tanishtirishga, ularning huquqlari, burchlari va javobgarliklarini tushuntirishga;

mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi qoidalari yuzasidan yo‘l-yo‘riqlar ko‘rsatishga;

[76] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 3, 22-модда.

muqobil hizmat hizmatchilarini Qurolli Kuchlarda qo‘llaniladigan ishchi kasblarga o‘qitishga;

mehnat va turmush sharoitlari yaratib berishga, maxsus kiyim-bosh va asboblar bilan ta’minlashga;

tekin tibbiy hizmat bilan ta’minlashga;

muqobil hizmat hizmatchilari o‘rtasida tarbiyaviy ishlarni olib borishga;

mudofaa ishlari fuqarolarning muqobil hizmatga kelganliklari to‘g‘risida xabardor qilishga, hizmatchilar tomonidan mehnat to‘g‘risidagi qonunlarning buzilishi va ularning uzrsiz sabablar bilan hizmatga chiqmasligi hollari to‘g‘risida xabardor qilishga;

har oyda Respublika byudjetiga muqobil hizmat faoliyatini ta’minlash uchun foydalaniladigan hizmatchilar ish haqining 20 foizini o‘tkazishga

Vazirlar Mahkamasining yuqorida qayd etilgan qaroriga ko‘ra muqobil hizmatni o‘taydigan fukqarolar mehnat qilishi mumkin bo‘lgan ishlar va kasblar ro‘yxati tasdiqlangan va bu ro‘yxatga quyidagilar kiritilgan :

1. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi
2. Qishloq va suv xo‘jaligi vazirligi
3. Sog‘liqni saqlash vazirligi
4. Mudofaa vazirligi
5. Favqulodda vaziyatlar vazirligi
6. O’zbekiston "O’zkommunhizmat" agentligi
7. O’zbekiston aloqa va axborotlashtirish agentligi
8. O’zbekiston montaj va maxsus qurilish ishlari uyushmasi
9. "O’zkimyosanoat" davlat-aktsiyadorlik kompaniyasi
10. "O’zbekiston temir yo‘llari" davlat-aktsiyadorlik kompaniyasidagi ishchi kasblari.

Sudning qonuniy kuchga kirgan hukmiga ko‘ra axloq tuzatish jazosini o‘tash uchun yuborilgan mahkum bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Axloq tuzatish ishlari jazosi ichki ishlar organlari tomonidan ijro etiladi.

O’zbekiston Respublikasining Jinoyat ijroya kodeksi 26-moddasiga ko‘ra: “Axloq tuzatish ishlari tariqasidagi jazo ijrosi mahkumning yashash joyidagi ichki ishlar organlarining jazolarni ijro etish inspektsiyasi tomonidan amalga oshiriladi.

Mahkum doimiy yashash joyiga ega bo‘lmagan taqdirda hukmning ijrosi hukm chiqarilgan joydagi jazolarni ijro etish inspektsiyasi zimmasiga yuklanadi”.

Axloq tuzatish ishlari korxonalarda, muassasalarda va tashkilotlarda o‘taladi va bunda mahkum bilan mehnat shartnomasi tuziladi.

Jazoni o‘z ish joyida o‘tash sharti bilan axloq tuzatish ishlariga hukm qilingan shaxslar sudlangunga qadar o‘zlari ishlagan korxona, muassasa yoki tashkilotda mehnat faoliyatini davom ettiraveradilar.

Jazoni boshqa joylarda o‘tash sharti bilan axloq tuzatish ishlariga hukm qilingan shaxslar jazolarni ijro etish inspektsiyasi belgilab beradigan korxona, muassasa va tashkilotlarga yuboriladi. Voyaga yetmagan mahkumlar yashash joyidagi korxona, muassasa va tashkilotlarga yuboriladi.

Mahkum ishlaydigan korxona, muassasa, tashkilot ma’muriyati:

mahkumning ish haqidan to‘g‘ri va o‘z vaqtida chegirib qolinishini hamda chegirib qolingan summa davlat foydasiga o‘tkazilishini ta’minlash;

mahkumga nisbatan qo‘llanilgan rag‘batlantirish va intizomiy jazo choralari haqida, uning jazoni o‘tashdan bo‘yin tovlayotgani, boshqa ishga o‘tkazilganligi yoki u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqida jazolarni ijro etish inspektsiyasini xabardor qilishga majbur.

Axloq tuzatish ishlarini boshqa joylarda o‘tayotgan shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun ruxsatnoma berish masalasini Ichki ishlar organlarining jazolarni ijro etish inspektsiyasi ko‘rib chiqadi.

Shogirdlar bilan tuziladigan mehnato shartnomasi. 2010-yilini “Barkamol avlod yili” deb e’lon qilinishi yoshlarga e’tiborni yana ham kuchaytirilayotganligini anglatadi va bunda yoshlarmizning kasb-hunar egallashlari hamda o‘z kasb-korlari bo‘yicha mehnat qilib, davlat va jamiyat taraqqiyotiga munosib ulush qo‘shishlari, o‘z aqliy, kasbiy va insoniy salohiyatlarni ro‘yobga chiqarishlari orqali jamiyatda munosib o‘rin egallashlari diqqat markazimizda turadi.

Kasblarni egallash odatda maxsus ta’lim muassasalaridagi tegishli ta’lim dasturlari asosida tashkil etildairgan o‘quv jarayoni orqali amalga oshiriladi. Biroq, bu jarayon nisbatan uzoq davom etadigan va odatda qimmat bo‘lib, nazariy bilimlarni egallagan yosh miutaxassisning ta’lim jarayoni tamom bo‘lganidan kein ham muayyan davr davomida ishlab chiqarishga moslashish bosqichini bosib o‘tishni talab qiladi va bu holat bozor munosabatlari sharoitida tadbirkor imkoniyatlari va extiyojlariga har doim ham mos kelavermaydi.

Ana shunday sharoittlarda bevosita ish jarayonining o‘zida yoshlarni kasbga o‘rgatish, ta’lim jarayonini ham, ish jarayonini ham birlashtirish tadbirkor uchun ham, turli sabablar bilan ta’lim muassasasiga jalb etilmasdan qolgan o‘smir uchun ham foydali bo‘ladi, kasbga o‘rgatish uchun katta mablag‘lar sarflanishi, nisbatan uzoq vaqt ajratilishiga xojat qolmaydi.

Ish jarayonining bevosita o‘zida kasb o‘rgatish shogird tushish, ustozdan saboq olish orqali bir ishni boshini tutish tarzida qadimdan ma’lum va barcha xalqlarda keng qo‘llanib kelinadi.

Shogirdlik – ishlab chiqarishdan ajralmagan holda yangi kasb, hunar, malakaga ega bo‘lish maqsadida kasb egallashga talabgor shaxsni yuqori malakali, katta ishlab chiqarish tajribasiga ega bo‘lgan ustaga biriktirib qo‘yish yo‘li bilan kasbiy tayyorlash jarayoni nazarda tutiladi.

Shogirdlik munosabatlari fuqaro bilan korxona o‘rtasida mehnat huquqiy aloqa o‘rnatilish shakli bo‘lib sanaladi. Biroq, odatdagi mehnat shartnomaviy munosabatlardan farqli ravishda shogirdlik munosabatlari muayan kasb yoki lavozimga oid mehnat azifalarni bajarish maqsadida emas, balki, ta’lim olish, kasb egallash uchun yuzaga keladi.Shogirdlikka oid munosabatlarda ham mehat vazifalarni bajarish nazarda tutilsada, ammo bu ikkinchi planda turadi.Shogirdlikka oid shartnomada quyidagilar ko‘rsatib qo‘yilishi kerak:

-taraflarning nomi;

-shogird egallashi lozim bo‘lgan kasb-hunar, malaka, mutaxassislikning nomi;

- shogirdlik shartnomasi asosida belgilangan dasturga muvofiq shogird tomonidan tegishli kasb, ixtisoslikni egallash uchun sharoit yaratilishi yuzasidan ish beruvchining majburiyatlari;

-shogirdlikning muddati;

Shogirdlik davrida to‘lanshi lozim bo‘lgan stipendiya yoki ish haqi miqdori;

-shogirdlik tamom bo‘lgach va mustaqil ishlash uchun zarur kasbga ega bo‘lganidan so‘ng shogirdni ish bilan ta’minlash majburiyati.

Ish beruvchi zimmasiga boshqa majburiyatlar ham yuklatilishi mumkin.

Shogirdlik shartnomasida shogirdlik davrida hamda kasb-korga ega bo‘lganidan so‘ng shogird zimmasiga yuklanadigan majburiyatlarning aniq va to‘liq bo‘lishi muhim ahamiyatga ega. Chunki, muayan kasb va mutaxassislikka ega bo‘lga xodimga extiyojmand bo‘lgan ish beruvchi o‘z mablag‘i va resurslarini, vaqtini sarflagani holda tavakkal qilib, yangi kasbga o‘rgatganidan so‘ng sobiq shogird uning umidlarini oqlashi, sarflagan mablag‘iga yarasha foyda keltirishi kerak.

Shu sabali shogirdlik shartnomasida ish beruvchi manfaatlariga ta’lluqli va uning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan shartlar nazarda tutilishi kerak.

Shu sabali bizning nazarimizda shartnomada shogirdning quyidagi majburiyatlari mustahkamlab qo‘yilishi lozim :

- shogirdlik davrida shogird sidqidildan kasb o‘rganishi va bu sohada belgilangan topshiriqlarni to‘liq va o‘z vaqtida ado qilishi;
- korxonada o‘rnatilgan ichki t artibga qat’iy avmal qilishi va ish beruvchining, shuningdek, o‘zi biriktirilgan ustaning qonuniy topshiri va ko‘rsatmalarini so‘zsiz bajarishi;
- korxona mol-mulkiga extiyotkorlik va tejamkorlik bilan munosabatda bo‘lishi;
- texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga so‘zsiz rioya qilishi;
- shogirdlik bo‘yicha belgilangan muddatda kasbni egallashi va tegishli attestatsiya hamda sinovlarni topshirishi;
- shogirdlik tamom bo‘lganidan kein shartnomada nazarda tutilgan muddat davomida korxonada egallagan kasbi bo‘yicha ishlashi;
- uzrlsabablarsiz shogirdldikni muddatidan avval to‘xtatgani, kasb egalaganidan kein esa belgilanganidan oldin ishdan bo‘shab ketgani taqdirda ish beruvchi tomonidan qilingan barcha harajatlarni hamda kab o‘rgangani taqdirda ishlashi tufayli korxonaga keltirishi mumkin bo‘lgan foyda summasini ish beruvchiga qoplab berishi lozim. Shogirdlik shartnomasi mazmunidan hamda egallangan kasb-kordan kelib chiqilgani holad shogird (keinchalik xodi) zimmasiga boshqa majburiyatlar ham yuklatilishi mumkin.

Korxonaning jamoa shartnomasi (yoki boshqa lokal me’yoriy hujjatida) korxona hamda egallanadigan kasb, imalakaning o‘ziga xos hususiyatlaridan kelib chiqilgani holda shogirdik bilan bog‘liq munosabatlarning boshqa jihatlari batafsil nazarda tutiladi.

Jumladan, unda shogirdlik asosida kasbga tayyorlash va uning mohiyati, shogirdlikning muddati, kasb-malaka imtihonlarini o‘tkazish, malaka darajasini berish tartiblari va shartlari, shogirdning majburiyatlari, shogird o‘z majburiyatlarini buzgani taqdirda undan korxona foydasiga zararni undirib olish masalalari va boshqa masalalar belgilab qo‘yilishi maqsadga muvofiq bo‘ladi.

Shogirdlik shartnomasi shogird va korxonanining vakolatli raxbari tomonidan imzolangani holda ikki nushada tuziladi va bir nushasi xodimga beriiladi.O’zaro

tuzilgan shartnoma asosida ish beruvchi shogirdlikka qabul qilish to‘g‘risida buyruq chiqaradi.

Shogirdlik shartnomasini taraflar imzolagan sanadan yoki ukda ko‘rsatib qo‘yilgan vaqtdan boshlab kuchga kiradi. Shogird kasal bo‘lgan yoki boshqa uzrli sabab bilan yo‘q bo‘lgan vaqti xisobiga shogirdlik muddati uzaytiriladi. Shogirdlik shartnomasi shogirdlik muddati tamom bo‘lguniga qadar taraflarning o‘zaro kelishuvi bilan o‘zgartirilishi mumkin.

Shogirdlik shartnomasi shogird tomonidan belgilangan o‘quv dasturi uzrsiz sabab bilan o‘zlashtirilmagan, u ichki tartib qoidalarini qo‘pol buzgan hollarda ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra muddatidan avval bekor qilinishi shogirdlik davomidu nga qilingan harajatlar qaytarib undirib olinishi mumkin.

Shogirdlik ish beruvchining aybi bilan shogirdga malaka (kasb) berilmagani holda muddatidan oldin bekor qilingan taqdirda ish beruvchi mehnat qonun hujjatlariga muvofiq tovon to‘lashi kerak bo‘ladi[77].

Shogirdlik shartnomasining namunaviy shakli tadqiqotchilar tomonidan ishlab chiqilgan va taklif qilingan.

Oliy o‘quv yurtini davlat grantlari sosida tamomlagan yosh mutaxassislar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2005 yil 6 avgustda 1506-son bilan ro‘yhatga olingan "Kadrlarni davlat grantlari asosida maqsadli tayyorlash tartibi to‘g‘risida Nizom"[78]ga ko‘ra barcha ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha davlat grantlari asosida tahsil olgan oliy ta’lim muassasalari bakalavr va magistrlari (bitiruvchilari) 2005/2006 o‘quv yilidan boshlab majburiy tartibda kamida uch yil ishlab berish sharti bilan ta’lim muassasalariga, korxona va tashkilotlarga ishga taqsimlanadi.

Ish beruvchi kadrlarga bo‘lgan ehtiyojni, mavjud bo‘sh ish joylari haqidagi ma’lumotlarni har yili 1 aprelga qadar aniqlaydilar hamda maxsus komissiyaga ish joyi ko‘rsatilgan holda, kafolatlangan talabnoma (buyurtma)ni taqdim etadilar.

Oliy ta’lim muassasalarida bitiruvchilarni ishga taqsimlash ular oliy ta’lim muassasasini bitirishidan kamida 1 oy oldin o‘tkaziladn.

Bitiruvchilarning taqsimoti oliy ta’lim muassasasi rektori tasdiqlagan oliy ta’lim muassasasining taqsimot komissiyasi tomonidan o‘tkaziladi. Taqsimot komissiya tarkibiga oliy ta’lim muassasasi rektori - komissiya raisi, fakultet dekani, kafedra mudirlari hamda manfaatdor vazirlik va idoralar, ish beruvchilar vakillari a’zo qilib kiritiladi.

Oliy ta’lim muassasasi bitiruvchilarni ishga taqsimlanish jarayonidan oldin bitiruvchilardan qaerda ishlashni xohlashi to‘g‘risida so‘rov-anketalari to‘ldirib olinadi.

Oliy ta’lim muassasalarida o‘z hisobidan to‘lov-kontrakt bo‘yicha ta’lim olgan bitiruvchilar o‘z ixtiyori bilan taqsimot komissiyasida ishtirok etishi va uning roziligi asosida komissiya qarori bilan taklif etilayotgan ish joylariga ishga yuborilishi mumkin.

---

[77] Бу ҳақда батафсил, қаранг: Турсунов Ю., Атажанова Д. Шогирдлик ва ёшларни касбга ўргатиш. Рисола. Т., ТДЮИ, 2010., 68 б.

[78] Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2005., № 32-33, 258-модда.

Agar taqsimot komissiyasi bitiruvchini ish bilan ta’minlay olmasa, unga mustaqil ishga joylashish imkoniyati berilganligi to‘g‘risida ma’lumotnoma taqdim etadi.

Bitiruvchilar o‘qishni tamomlagandan so‘ng ko‘pi bilan uch oygacha bo‘lgan muddatda ish joyiga yetib kelishlari va ish boshlashlari lozim.

Ish beruvchi ish joyiga yetib kelgan bitiruvchi tomonidan taqdim etilgan yo‘llanmani tasdiqlaydi va o‘n kun muddat ichida yo‘llanmani tegishli oliy ta’lim muassasasiga yuboradi va bitiruvchilar bilan o‘rnatilgan tartibda ishga yuborilganlik to‘g‘risidagi yo‘llanmaga muvofiq mehnat shartnomasi tuzadi.

Tanlov asosida ishga qabul qilinadigan lavozimlarga bitiruvchilar yo‘llanma asosida tanlovsiz qabul qilinadi.

Bitiruvchi tomonidan majburiy ishlab berilishi lozim bo‘lgan uch yillik muddatga:

ta’lim muassasasi, korxona yoki tashkilotda turli lavozimlarda ishlagan muddat;

ta’lim muassasasi, korxonasi yoki tashkilot mansub bo‘lgan tizimdagi (vazirlik, idora yoki boshqa xo‘jalik boshqaruvi organi) boshqa ta’lim muassasalarida, korxona va tashkilotlarda ish beruvchining roziligiga ko‘ra ishlagan muddat;

mehnat ta’tilida, shu jumladan ijtimoiy ta’tillarda bo‘lgan muddat;

muddatli harbiy hizmat yoki safarbarlik chaqiruvi rezervidagi harbiy hizmat o‘talgan muddat ham kiradi.

Bitiruvchi uch yil majburiy ishlagandan so‘ng shu ish beruvchida ishni davom ettirish masalasi ish beruvchi va xodimning o‘zaro kelishuviga muvofiq mehnat qonunchiligi asosida hal etiladi.

Ishga taqsimlangan bitiruvchi ta’lim muassasalari, korxona va tashkilotlarga ishga joylashgach, ish beruvchi unga mehnat qilishi uchun shart-sharoitlarni yaratadi, uy-joy bilan ta’minlash choralarini ko‘radi.

Fermer ho‘jaligi a’zolari bitlan tuziladigan mehnat shartnomasi.Qishloq xo‘jalik ishlab chiqarishidagi ishlar mavsum va boshqa tabiy-iqlim sharoittlarir, odatda jamoa bo‘lib bajarilishi, ochiq dalada amalga oshirilishi tufayli o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘ladi. Shu sababga ko‘ra yaqin vaqtlarga qadar bunday msehnat munosabatlari jamoa ho‘jaliklari (qishloq xo‘jalik kooperativlari) ga a’zolik asosida boshqa huqutsq soxsi bilan tartibga solib kelindi. Bunday xo‘jalikka a’zo bo‘lgan shaxslar rasmiy jihatdan korxona mulkdorlaridan sanalar edilar, biroq,amalda ular ishlab chiqarish korxonalari xodimlariga nisbatan huquqiy noqulash sharoittda yollanib ishlovchi shaxslar maqomida edilar, ularga mehnat qonunchiligida nazaorda tutilgapn kafolatlar ta’minlab berilmas edi[79].

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2003 yil 24 martdagi PF-3226-sonli “Qishloq xo‘jaligida islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim yo‘nalishlari to‘g‘risida” gi Farmoni qabul qilinganidan so‘ng axvol tubdan o‘zgardi va qishloq xo‘jaligida band bo‘lgan xodimlar huquqiy statusi aniqlanib, ular ham Mehnat

[79] Бу ҳақда батафсил, қаранг: Турсунов Ю. ва бошқалар.”Фермер хўжаликларида меҳнат-ҳуқуқий муносабат”. Т., ТДЮИ, 2010., Б.134

kodeksi va boshqa mehnat qonun hujjatlaridagi imtiyoz va kafolatlardan foydalana boshladilar[80]

Mazkur Farmon Qishloq xo‘jaligida iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish, qishloqda ishlab chiqarish munosabatlarini takomillashtirish, qishloq xo‘jalik ishlab chiqarishini boshqarishning bozor tamoyillariga mos keladigan tashkiliy tuzilmasini tatbiq etish, qishloq xo‘jalik mahsulotlari ishlab chiqaruvchilarining mustaqilligini kengaytirish hamda ularning ishonchli huquqiy muhofazasini ta’minlash maqsadiga qaratilgandir.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 30 oktyabrdagi 476-sonli “2004-2006 yillarda fermer xo‘jaliklarini rivojlantirish kontseptsiyasini amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori[81] bilan quyidagi shakldagi fermer xo‘jaligi xodimlarini yollash to‘g‘risidagi Namunaviy shartnoma tasdiqlandi:

Fermer xo‘jaligi xodimlarini yollash to‘g‘risida NAMUNAVIY ShARTNOMA

_____ tumani № 20 __ yil _____

_____

(nomi)

fermer xo‘jaligi Ustav asosida faoliyat ko‘rsatuvchi, keyingi o‘rinlarda "Ish beruvchi" deb yuritiladigan _____
(F.I.O.)
orqali bir tomondan va keyingi o‘rinlarda "Xodim" deb yuritiladigan fuqaro _____
(F.I.O.)
ikkinchi tomondan ushbu shartnomani quyidagilar to‘g‘risida tuzishdi:
1. Xodim _____ mutaxassisligi bo‘yicha _____
(razryad ko‘rsatiladi)
lozimiga qabul qilinadi.

2. Shartnoma _____ hisoblanadi.

(asosiy ish bo‘yicha, o‘rindoshlik bo‘yicha)
3. Shartnoma muddati _____
(muayyan muddatga, belgilanmagan muddatga).

4. Shartnoma bo‘yicha ishning boshlanishi _____
(yil, kun, oy).

5. Xodimning majburiyatlari:

a) O’zbekiston Respublikasi qonunlariga va xo‘jalik Ustavi talablariga, mehnat intizomiga rioya qilish, mehnat majburiyatlarini bajarish;

b) mehnatni muhofaza qilish, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilish.

6. Ish beruvchining majburiyatlari:

a) mehnatni tashkil etish va Xodimning mehnatini muhofaza qilish, uni texnika xavfsizligi qoidalari, mehnat majburiyatlari, jamoa shartnomasi (u qabul qilingan bo‘lsa) va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar bilan tanishtirish;

b) ish haqini belgilangan muddatlarda to‘lash;

[80] Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2003., № 5-6, 46-модда.
[81] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 10, 105-модда.

v) Xodimni mehnatni muhofaza qilish qoidalariga muvofiq zarur inventarlar va boshqa muhofaza vositalari bilan ta’minlash;

g) Xodimning mehnat daftarchasini belgilangan tartibda yuritish;

d) qonun hujjatlari talablariga rioya etish.

7. Ish tartibi:

ish vaqti tartibini fermer xo‘jaligi boshliqi qonun hujjatlariga muvofiq belgilaydi.

Bunda bir yildagi ish vaqti jami hisoblangan ish vaqtidan, har kungi ishning davom etishi esa 12 soatdan oshishi mumkin emas.

8. Mehnatga haq to‘lash:

a) tomonlar belgilagan ish hajmi bajarilgan taqdirda Xodimga har oy

uchun _____

(aniq summa ko‘rsatiladi)

miqdorida mehnat haqi belgilanadi;

b) ishlab chiqarish zaruriyati va bekor turib qolishlar sababli Xodim uning roziligisiz boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin. Bunda mehnatga haq to‘lash bajarilgan ishlar bo‘yicha, lekin Xodimning ilgarigi ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda amalga oshiriladi;

v) Ish beruvchi huquqlar va moliyaviy imkoniyatlar doirasida quyidagi qo‘shimcha to‘lovlarni (ustamalar, mukofotlar, rag‘batlantiruvchi va boshqa to‘lovlarni) belgilaydi:_____

(qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar, mukofotlar va boshqa to‘lovlarning nomi va miqdori)

g) Xodim bilan kelishuvga ko‘ra mehnatga haq to‘lash ham pul, ham natura tarzida amalga oshirilishi mumkin.

9. Xodimga har yilgi asosiy mehnat ta’tili ____ ish kuni (kamida 15 ish kuni) miqdorida va ____ ish kuni miqdorida qo‘shimcha mehnat ta’tili belgilanadi.

10. Xodimga nisbatan davlat ijtimoiy sug‘urtasi qo‘llanadi.

11. Ish beruvchi mehnat intizomi va ushbu Shartnoma shartlari buzilganligi uchun Xodimga nisbatan O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181-moddasida ko‘rsatilgan intizomiy tanbeh choralarini O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 182-moddasi talablarini bajargan holda qo‘llash huquqiga egadir.

TOMONLARNING
MANZILLARI VA IMZOLARI:

Xodim Ish beruvchi

Moddiy javobgarlik bilan bog‘liq vazifalarni bajarishga qabul qilinayotgan shaxslar bilan tuziladigan mehnat shartnomasi. Ish beruvchilar mol-mulklari va boshqa boyliklarini samarali muxofaza etilishini ta’minlash, ulardan samarali va tejamli foydalanishga erishish hamda zarar yetkazilgani taqdirda javobgarlikni identifikatsiyalash maqsadadida Mehnat kodeksida (MKning 202-moddasi, 1-bandi) va boshqa mehnat qonun hujjatlarida tovar-moddiy boyliklar bilan bog‘liq bo‘lgan ishldarga qabul qilinayotgan shaxslar bilan maxsus to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi yozma shartnoma tuzish nazarda tutilgan. Bundayts ishlar ro‘yxati va to‘liq moddiy javobgarlik haqidagi yozma shartnoma nusxasi ish beruvchi bilan xodimlar vakillik organi tomonidan tasdiqlanadi. Bunday ishga qabul qilinayotgan shaxs bilan mehnat shartnomasi bilan bir qatorda yozma moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi shartnoma ham tuzilishi talab etiladi. (Bu haqda tegishli bobda batafsil so‘z yuritiladi).

7.3. *Mehnat shartnomasining muddati, shakli va mazmuni.*

Mehnat shartnomasi amal qilish davriga ko‘ra nomuayyan muddatga tuziladigan va muddatli bo‘lishi mumkin.

Odatda nomuayyan muddatga mehnat shartnomasi tutilishi nazarda tutilganbo‘lib, bunda shartnomaning amal qilish muddati cheklanmaydi va bu haqda unda ko‘rsatilmaydi.

Muddatli mehnat shartnomasi tuzish hodimning ish beruvchi oldidagi mavqeyini pasaytirishilishiga sabab bo‘lishi, uning ish beruvchi erki-xoxishga bog‘liq qilib qo‘yishi mumkinligi va muddatli mehnat shartnomasi tuzgan xodim doim xavfni hiss qilib yurishi tufayli amaladagi mehnat qonunchiligi muddatli mehnat shartnomiasi tuzish sohasida ish beruvchi erkini ma’lum darajada cheklaydi va unga faqat qonunda nazarda tutilgan hollardagina meddatli mehnat shartnomasi tuzishiga ruxsat etadi.

Mehnat shartnomalari nomuayyan muddatga, besh yildan ortiq bo‘lmagan muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab tuzilishi mumkin.

Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko‘rsatilmagan bo‘lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning roziligisiz muayyan muddatga, shuningdek muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab qayta tuzilishi mumkin emas.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 76-moddasi bajarilajak ishning xususiyati, uni bajarish shartlari yoki xodimning manfaatlarini hisobga olgan tarzda, nomuayyan muddatga mo‘ljallangan mehnat shartnomalarini tuzish mumkin bo‘lmagan hollarda;

korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini bajaruvchi xodim bilan;

qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda muddatli mehnat shartnomalari tuzilishi mumkinligini nazarda tutadi.

Mavsumiy ishlar muddatli mehnat shartnomasi tuzish mumkin bo‘lgan hollardan biri bo‘lib, bunday ishlarning yil mavsumiga bog‘liq holda mavjud bo‘lishi va mavsumning tugashi bilan ularga ehtiyojni yo‘qolishi ulardagi mehnatmunosabatlariningg o‘ziga xosligini belgilab beradi. Mavsumiy ishlarning turlari , o‘ziga xos hususiyatlai va mavsumiy ishlarda ishlash uchun muddatli mehnat shartnomasi tuzishning o‘ziga xos jihatlari, shuningdek, mavsumiy sanaladigan ishlarning ro‘yhati mehnat qonun hujjatlarida nazarda tutib qo‘yilishi kerak.

Muddatli mehnat shartnomasi tuzilishiga ruxsat etiladigan hollardan yana biri – vaqtincha yo‘q xodim vazifasini bajarib turish uchun (asosiy xodim malaka oshirishga, uzoq hizmat safariga, davlat yoki jamiyat ishlariga jalb etilganida, s alomatligi axvoliga ko‘ra vaqtincha ishlash imkoniyatidan maxrum bo‘lib qolganida, xomiladorlik va bola parvarishlash ta’tilida bo‘lganida va qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda) ishga qabul qilish sanaladi.

Muddatli mehnat shartnomasi tuzilganida odatda uni amal qilish muddati

(shartnoma qachongacha amal qilishi) oldindan belgilanadi va bu haqda shartnomaning o‘zida ko‘rsatib qo‘yiladi.

Biroq, homiladorlik (bola tug‘ish) va bolangi parvarishlash ta’tiliga chiqib ketgan xodimning o‘rniga ishga qabul qilish chog‘ida shartnoma muddatini oldindan aniq belgilab bo‘lmaydi va shu sababli ana shunday ta’tilda bo‘lgan xodimning o‘z ishiga qaytishi shartnoma muddatni belgirlaydi. Mehnat qonunchiligi homilador va uch yoshga to‘lmagan farzandni parvarishlayotgan onalarga qo‘shimcha kafolatlar berishni nazarda tutadi . Xomiladorlik davri

uzilishi, o‘lik farzand tuqlishi ayolga bola tug‘ish ta’tilidan foydalangish huquqini bermaydi va bunday hollarda ona xomiladorlik davri tamom bo‘lganidan keyinoq o‘z ishiga tushishi mumkin. Bundan tashqari, tug‘ish ta’tili (bola tuqilganidan so‘ng 56 kun (egizak farzandlar tuqilganida yoki tug‘ish og‘ir kechgan hollarda 70 kalendar kun o‘tganidan so‘ng) tamom bo‘lgani zaxoti ayol bola parvarishlash ta’tilidan foydalanmagani holda o‘z vazifasiga qaytishi, bola parvarishlash ta’tilini o‘zi istagan vaqtda to‘xtatishi mumkin va bunday hollarda uning o‘rniga ishga qabul qilingan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi muddati tamom bo‘lganligi tufayli bekor qilinadi.

Muddatli mehnat shartnomasini taraflarning biri aybi bilan muddatidan avval bekor qilinishga qarshi chora sifatida Mehnat kodeksining 104- moddasida maxsus huquqiy mexanizm nazarda tutilgan bo‘lib, unga ko‘ra muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilganlik uchun taraflarning neustoyka to‘lashi haqidagi o‘zaro majburiyatlari nazarda tutilishi mumkin, bunga ko‘ra, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog‘liq bo‘lmagan asoslar bo‘yicha ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan bo‘lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to‘laydi, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusi bilan, shuningdek xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog‘liq asoslar bo‘yicha bekor qilingan bo‘lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to‘laydi.

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi. Mehnat shartnomasining shakli O’zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilangan tartibda tasdiqlanadigan namunaviy shartnomani hisobga olgan holda ishlab chiqiladi. Jumladan, O’zbekeiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli “O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarori bilan[82] tasdiqlangan.

Ayrim tarmoqlarda va ba’zi shlarga qabul qilishda tuziladigan mehnat shartnomalarining Namunaviy shakllari maxsus qonun hujjatlari bilan tasdiqlanadi[83].

Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo‘lgan kamida ikki nusxada tuziladi va har bir tarafga saqlash uchun topshiriladi.

Mehnat shartnomasida taraflarning manzillari ko‘rsatiladi.

Mehnat shartnomasi xodim va ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning imzolari bilan mustahkamlanib, imzolangan muddati qayd etib qo‘yiladi. Mansabdor shaxsning imzosi imzoning haqiqiy va vakolatli ekanligini ta’kidlash tariqasida korxona muhri bilan tasdiqlanadi.

---

[82] Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами. 1997., N 3, 11-модда.

[83] Жумладан, фермер хўжалиги ходимлари билан тузирладиган меҳнат шартномаси шакли Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 30 октябрдаги 476-сонли қарори билан тасдиқланган. Қаранг : "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 10, 105-модда.; Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қрори билан касаначилар билан тузиладиган меҳнат шартномаси Намунавий шакли тасдиқланган. Қаранг : "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати Қарорлари тўплами", 2006 й., N 1, 3-модда ва бошқалар.

Mehnat shartnomasining mazmuni uning taraflari kelishuvi bilan belgilanadi. Mehnat shartnomasining mazmuni ushbu shartnoma munosabatiga kirishgan xodim va ish beruvchining bir-birlariga nisbatan bo‘lgan huquq va majburiyatlari majmuidan iboratdir.

Mehnat shartnma munosabatlariga krishgan hodimning huquq va majburiyatlari normativ va individul tarzda ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan bo‘lishi mumkin. Uning normativ huquq va majburiyatlari doirasi Mehnat kodleksi va uning asosidagi qonun hujjatlari bilan, mansab(hizmat) yo‘riqnomalari va korxonada qabul qilingan boshqa lokal me’yoriy hujjatlar bilan belgilanadi.

Jumladan, mehnat kodeksiga ko‘ra xodim quyidagi huquqlarga ega :

o‘z mehnati uchun qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqidan oz bo‘lmagan miqdorda haq olish;

muddatlari chegarasi belgilangan ish vaqtini o‘rnatish, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek haq to‘lanadigan yillik ta’tillar berish orqali ta’minlanadigan dam olish;

xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish;

kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

ish bilan bog‘liq holda sog‘liqiga yoki mol-mulkiga yetkazilgan zararning o‘rnini qoplash;

kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish;

qariganda, mehnat qobiliyatini yo‘qotganda, boquvchisidan mahrum bo‘lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta’minot olish;

o‘zining mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan sud orqali himoya qilish va malakali yuridik yordam olish;

jamoalarga doir mehnat nizolarida o‘z manfaatlarini quvvatlash huquqiga egadir.

Uning majburiyatlari qatoriga quyidagilar kiritlgan: hodim o‘z mehnat vazifalarini halol, vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o‘z vaqtida va aniq bajarishi, texnologiya intizomiga, mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi shart.

Xodimning mehnat vazifalari ichki tartib qoidalarida, intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlarda, korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlarda (jamoa shartnomalarida, yo‘riqnomalar va hokazolarda), mehnat shartnomasida aniq belgilab qo‘yiladi.

Mehnat qonunchiligiga ko‘ra ish beruvchining huquq va majburiyatlari ham nazarda tutilgan va ish beruvchi ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta’minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e’tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, ushbu Kodeksga muvofiq jamoa shartnomalarini tuzishi shart.

Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog‘liqi uchun xavf tug‘diruvchi, ularning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas.

Ish beruvchi quyidagi huquqlarga ega: korxonani boshqarish va o‘z vakolatlari doirasida mustaqil qarorlar qabul qilish;

qonun hujjatlariga muvofiq yakka tartibdagi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish;

mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ishni lozim darajada bajarishni xodimdan talab qilish;

o‘z manfaatlarini himoyalash uchun boshqa ish beruvchilar bilan birga jamoat birlashmalari tuzish va bunday birlashmalarga a’zo bo‘lish huquqiga egadir.

Mehnat shartnomasi mazmuni muxim shartlar va qo‘shimcha (taraflar kelishiviga ko‘ra kiritilishi mumkin bo‘lgan) yig‘indisiga ko‘ra belgilanadi.

Uning muhim shartlari jumlasiga :

Xodimga yuklanayotgan mehnat funktsiyalari (kasbi, vazifasi, lavozimi);

Ish haqi to‘lashga oid shartlar;

Shartnomaning muddati (nomuayyan muddatga yokui muddati bilgilanib tuzilganligi);

Xodim mehnato vazifalarini bajaradigan joy (aniq xudud);

Ishni boshlash vaqti haqidagi kelishuvlar kiradi.

Mehnat shartnomasining qo‘shimcha shartlari ro‘yxati qonunda nazardla tutilmagan bo‘lib, bu shartlar mehnat shartnomasi taraflarining o‘zaro kelishuvlari bilan belgilanadi hamda ular o‘rtasidagi mehnat munosabatlari va u bilan bog‘liq boshqa ijtimoiy-iqtisodiy jihatlarni o‘zida aks ettiradi. Mehnat shartnomasining qo‘shimcha sharti sifatida kelishib oliayotgan shart shartnomaning bandit sifatida uning tarkibiga kiritilar ekan, bunda ularning qonun talablariga va ijtimoiy adolat tamoyillariga zid kelmasligi lozimligi, hodim mehnat huquqiy holatnini mehnat qonunchiligida nazarda tutilganidan yomonlashtirilishiga, xodim sha’ni va qadr-qimmati kamsitilishiga yo‘l qo‘yilmasligi diqqat markazida turmog‘i lozim. Chunki, Mehnat kodeksining 5-moddasiga binoan mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas.

Mehnat shartnomasining qo‘shimcha sharti uning taraflari imzolaganlaridan keyin bajarilishi har ikki taraf uchun ham majburiy bo‘lgan qoidaga aylanadi.

Mehnat shartnomasi qo‘shimcha sharti sifatida amalda keng tarqalgan shartlardan biri-**dastlabki sinov qo‘llash** haqidagi shart sanaladi.

Hodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko‘rish va xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishini aniqlash maqsadda dastlabki sinov qo‘llanilishi mumkin.

Dastlabki sinovni o‘tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo‘lishi lozim. Bunday shartlashuv bo‘lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Homilador ayollar, uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar, korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar ishga qabul qilinganda, shuningdek olti oygacha muddatga ishga qabul qilish haqida xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzilganda dastlabki sinov belgilanmaydi.

Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko‘ra ishda bo‘lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi (ya’ni hodim uzrli sabablar bilan ishda bo‘lmagan davri sinov muddati vaqtidan chiqarib tashlanadi va sinov muddati ushbu vaqtga uzaytiriladi. Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va korxonada o‘rnatilgan mehnat shartlari to‘liq tatbiq etiladi.Dastlabki sinov davri mehnat stajiga kiritiladi.

Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo‘lgandagina bekor qilishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to‘g‘risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidir.

Dastlabki snov faqat yangitdan ishga qabul qilish va mehnat shartnomasi tuzish chog‘idagina qo‘llanilishimumkin va bir vazifadan boshqasiga o‘tkazilayotgan xodimlar sinab ko‘rilishi mumkn emas.

Mehnat kodeksi va boshqa mehnat qonun hujjatlaridap ish beruvchining va hodimning huquq-majburiyati sifatida nazarda tutilgan normalar ham mehnat shartnomasi mazmunini belgilab beruvchi omillar qatoriga kiradi.

7.3. *Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish*.

Mehnat shartnoma munosabatlari o‘rnatilishining yakunlovchi bosqichi bo‘lib hodimni ishga qabul qilishni rasmiylashtirish sanaladi.

Mehnat shartnomasi tuzish va ishga qabul qilishni rasmiylashtirishga kirishish oldidan qonun hujjatlarida bevosita ko‘rsatib qo‘yilgan hollarda talabgorni dastlabki tibbiy kshrikdan o‘tkazish va topshirilayotgan kasb, vazifa yoki lavozimga salomatligi axvoliga ko‘ra loyiqligini aniqlash talab etiladi. Jumladan, O’zbekiston Respublikasin Mehnat kodeksining 214-moddasiga ko‘ra” “Ish beruvchi mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida dastlabki tarzda va keyinchalik (ish davomida) vaqti-vaqti bilan quyidagi xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishni tashkil qilishi shart:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmaganlar;

oltmish yoshga to‘lgan erkaklar, ellik besh yoshga to‘lgan ayollar;

nogironlar;

mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek transport harakati bilan bog‘liq ishlarda band bo‘lganlar;

oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita aholiga hizmat ko‘rsatish bilan bog‘liq bo‘lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo‘lganlar;

umumta’lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassasalarning bevosita bolalarga ta’lim yoki tarbiya berish bilan mashg‘ul bo‘lgan pedagog va boshqa xodimlari.

Mehnat sharoiti noqulay ishlar va bajarilayotganida dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tilishi lozim bo‘lgan boshqa ishlarning ro‘yxati va ularni o‘tkazish tartibi O’zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi[84].

Xodimlarning mehnatidan ularning sog‘lig‘i holatiga to‘g‘ri kelmaydigan ishlarda foydalanishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat shartnomasi tuzish va ishga qabul qilishdan avval talabgor fuqarodan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hujjatlar talab qili nishi kerak.

Mehnat kodeksining 80-moddasiga ko‘ra ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxs **pasport yoki uning o‘rnini bosadigan boshqa hujjatni**, o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar esa, - **tug‘ilganlik to‘g‘risidagi guvohnoma va turar joyidan ma’lumotnomani;**

mehnat daftarchasini, birinchi marotaba ishga kirayotgan shaxslar bundan mustasno. O’rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasi o‘rniga asosiy ish joyidan olgan ma’lumotnomani;

harbiy hizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar tegishincha **harbiy biletni yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani**;

qonun hujjatlariga muvofiq maxsus ma’lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarishi mumkin bo‘lgan ishlarga kirayotganda oliy yoki o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtini tamomlaganligi to‘g‘risidagi **diplomni yoxud mazkur ishni bajarish huquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjat**ni taqdim etadi.

Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda boshqa hujjatlar ham talab qilinishi mumkin (masalan, maxsus ruxsatnomaga ko‘ra bajarilishi mumkin bo‘lgan ishlarda-litsenziya, ilmiy-ijodiy tusdagi ishlarda ijodiy faoliyati maxsuli bo‘lgan ilmiy ishlar ro‘yxatini va boshqalar).

Hozirigi paytda i shga qabul qilishni rasmiylashtirishdan oldin ishga kirayotgan shaxsdan soliq to‘lovchining identifikatsiya raqami to‘g‘risidagi guvohnoma, jamg‘arib boriladigan Pensiya daftarchasi kabi hujjatlar ham talab etilmoqda va bu haqda O’zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi va boshqa soliqqa oid qonun hujjatlarida, Jamg‘arib boriladigan pensiya ta’minoti to‘g‘risidagi qonung va qonun hujjatlarida belgilab qo‘yilgan. Ular asosidv Mehnat kodeksining ishga kirish chog‘ida talab qilinadigan hujjatlarni nazarda tutichi moddasiga qo‘shicha kiritilishi va taqditm etilishi majburiy bo‘lgan hujjatlar ro‘yhatiga yuqoridagi hujjatlar ham qo‘shilsa, maqsadga muvofiq bo‘lar edi.

[84] Қаранг: Ходимларни ишга киришдан олдин дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтказиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан рўйхатга олинган 23.06.2000 й.N 937; Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги 06.06.2000 й. 300-сонли буйруғига 4-илова Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказишга доир ЙЎРИҚНОМА

Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxsdan qonun hujjatlarida ko‘rsatilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi.

Ushbu hujjatlar orasida mehnat daftarchasi muhim o‘rin tutadi. Mehnat daftarchasi xodimning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjatdir.

Ish beruvchi korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlarga mehnat daftarchasini tutishi shart, o‘rindoshlik asosida ishlovchilar bundan mustasno.

Ish beruvchi mehnat daftarchasiga ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga o‘tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi ma’lumotlarni yozishi shart. Xodimning iltimosiga ko‘ra mehnat daftarchasiga o‘rindoshlik asosida ishlagan va vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrlar haqidagi yozuvlar kiritiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi.

Mehnat daftarchasini yuritish bilan bog‘liq bo‘lgan masalalar O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1998 yil 29 yanvarda 402-son bilan ro‘yxatga olingan Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to‘g‘risidagi YO’RIQNOMA bilan tartibga solinadi.

Xususiy tadbirkorlik va yakka tartibda mexnat faoliyati bilan shug‘ullanuvchi yuridik shaxs bo‘lmagan fuqarolarga xamda shaxsiy yordamchi xo‘jaliklarda ishlovchilarga mexnat daftarchalarini berish, mexnat stajini belgilash tuman (shahar) ijtimoiy ta’minot bo‘limlari tomonidan amalga oshiriladi

Ishga kirayotgan vaqtda ishga kirayotgan shaxs ish beruvchiga mehnat daftarchasini (birinchi marotaba ishga kirayotganlar bundan mustasno) taqdim etishi shart. O’rindoshlik asosida ishga kirayotganlar mehnat daftarchasi o‘rniga asosiy ish joyidan ma’lumotnoma taqdim etadilar

Mehnat daftarchalari O’zbekiston Respublikasining davlat tilida, Qoraqalpog‘iston Respublikasida esa qoraqalpoq yoki O’zbekiston Recpublikasi, davlat tillarida ish beruvchi tomonidan xodimning ishtirokida to‘ldiriladi.

Mehnat daftarchasiga quyidagi ma’lumotlar kiritiladi:

xodim to‘g‘risida: familiyasi, ismi va otasining ismi, tuqilgan sanasi, ma’lumoti, kasbi, mutaxassisligi;

ish to‘g‘risida: ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga o‘tkazish (jamoa shartnomasida ko‘rsatilgan asoslarda ishlab chiqarish zaruriyati bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish bundan mustasno), mexnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida.

Mehnat daftarchalariga intizomiy jazolar to‘g‘risidagi ma’lumotlar yozilmaydi.

Mehnat daftarchasiga ishga qabul qilinishi, boshqa doimiy ishga o‘tkazilishi kabi barcha turdagi yozuvlar ish beruvchi tomonidan buyruq berilgandan so‘ng kiritiladi va bu yozuv buyruqning mazmuniga mos bo‘lishi shart.

Mehnat daftarchasiga noto‘g‘ri yoki noaniq yozuv kiritgan korxona tugatilgan bo‘lsa, bunday xatoni tuzatish mazkur korxona bevosita bo‘ysungan yuqori tashkilot tomonidan (bunday tashkilot mavjud bo‘lmagan taqdirda tegishli arxivlardan olingan ma’lumotlar asosida amalga oshiriladi), korxona qayta tashkil etilgan hollarda esa uning huquqiy vorisi tomonidan amalga oshiriladi

Mehnat daftarchasi yo‘qotib qo‘yilgan taqdirda, shuningdek, foydalanish uchun yaroqsiz bo‘lib qolgan (yirtilgan, yongan, yozuvlari bo‘yalgan) hollarda mexnat daftarchasining dublikati xodimning oxirgi ish joyidan beriladi.

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

Korxona rahbarini ishga qabul qilish korxona mulki egasining huquqi bo‘lib, bu huquqni u bevosita, shuningdek o‘zi vakil qilgan organlar orqali yoki korxonani boshqarish huquqi berilgan korxona kengashi, boshqaruvi yoxud boshqa organlar orqali amalga oshiradi.

Korxona rahbari korxona mulkdori unga bergan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalari tuzadi.

Ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to‘la muvofiq ravishda chiqariladi.

Buyruq xodimga ma’lum qilinib, tilxat olinadi.

Ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan bo‘lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat’i nazar, ish boshlangan kundan e’tiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanadi.

Ishga qabul qilishni rasmiylashtirilishiga hodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasidan tashqari tegishli hollarda boshqa yuridik faktlar sodir bo‘lgani ham asos bo‘ladi. Bular qatoriga hodimni tanlovdan o‘tgani haqida tanlov komissiyasi qarori mavjudligi, saylab qo‘yiladigan lavozimlarda esa vakolatli saylov komissiyasining saylov natijalar yuzasidan qabul qilgan qarori (saylov komissiyasi bayonnomasi), ayrim davlat hizmatchilariga nisbatan esa vakolatli kollegial yoxud yakka boshchilik asosida ish ko‘rkvi davlat organining lavozimga tayinlash haqidagi buyrug‘i kabilar kiritilishi mumkin.

Xodimni ishga qabul qilish rasmiylashtirilayotganida Mehnat kodeksi va boshqa mehnat qonun hujjatlarida nazarda tutilgan cheklov va ta’qiqlar ham nazarda tutilimog‘i lozim.

Jumladan, Mehnat kodeksining 79-moddasiga muvofiq o‘zaro yaqin qarindosh yoki quda-anda bo‘lgan shaxslarning (ota-onalar, aka-ukalar, opa-singillar, o‘qil va qizlar, er-xotinlar, shuningdek er-xotinlarning ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari va bolalari), basharti ulardan biri ikkinchisiga bevosita bo‘ysunib yoki uning nazorati ostida hizmat qiladigan bo‘lsa, bir davlat korxonasida birga hizmat qilishlari taqiqlanadi.

Bu qoidadan istisnolar O’zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanishi mumkin. Masalan, O’zbekiston Re6spublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi “O’zbekiston Respublikasining mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Davlat (aktsionerlik) korxonalarining O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 79-moddasida nazarda tutilgan qarindosh-uruqlarning, agar ularning hizmatlari ulardan birining boshqasiga bevosita bo‘ysunishi yoki nazorati ostida bo‘lishi bilan bog‘liq bo‘lsa, birga hizmat qilishlarini cheklash qoidalaridan istisno etilishi mumkin bo‘lgan

xodimlari RO’YXATI” mavjud bo‘lib, quyidagi hollarda bunday cheklovlar qo‘llanilmaydi :

1. Xorijdagi diplomatik hizmat xodimlari.

2. Davlat qishloq xo‘jaligi korxonalari va tashkilotlari, shuningdek, qishloq joylardagi qishloq xo‘jaligi bo‘yicha ilmiy-tadqiqot muassasalarida ishlovchi qishloq xo‘jaligi mutaxassislari.

3. Temir yo‘l transportining liniya korxonalari xodimlari, shuningdek, "O’zbekiston temir yo‘llari" davlat-aktsionerlik kompaniyasining yo‘l, qurilish-montaj va temir yo‘llarning ixtisoslashtirilgan trestlarining qurilish-montaj va ko‘priksozlik poezdlari, mexanizatsiyalashgan kolonnalari va boshqa harakatlanuvchi tuzilmalarning xodimlari, bu korxona va tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

4. Aloqadan foydalanish korxonalari va tashkilotlari xodimlari.

5. Sog‘liqni saqlash davolash-profilaktika va sanitariya-profilaktika muassasalarining shifokorlari.

6. Barcha o‘quv va tarbiya muassasalaridagi pedagog xodimlar, o‘qituvchilar, bibliograflar va kutubxonachilar.

7. Teatrlar, badiiy jamoalar va studiyalarning artistlari, rassomlari va musiqachilari.

8. Ilmiy muassasalar xodimlari, shuningdek, seysmik stantsiyalar xodimlari.

9. Gidrometeorologiya bosh boshqarmasi tarmoq tashkilotlarining xodimlari.

10. Dala geologiya ekspeditsiyalari, partiyalari, otryadlari va uchastkalari xodimlari.

11. Qishloq joylarda ishlaydigan o‘rmon va suv xo‘jaligi mutaxassislari, xalq ta’limi xodimlari, tibbiyot xodimlari, madaniy-ma’rifiy muassasalar xodimlari.

12. Umumiy foydalanishdagi avtomobil yo‘llaridan foydalanishni amalga oshiruvchi yo‘l tashkilotlarining xodimlari, bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

13. Qurilish-montaj va ko‘priksozlik qurish poezdlari, mexanizatsiyalashgan kolonnalar va boshqa ko‘chma maxsus qurilish tuzilmalarining xodimlari, bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

14. Daryo floti kemalarining suzuvchi tarkibi xodimlari va daryo transportidan foydalanish korxonalari va tashkilotlari xodimlari, bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

15. Magistral truboprovodlar qurilishi hamda neft va gaz konlarini tartibga keltirishni amalga oshiruvchi qurilish, qurilish-montaj va boshqa ixtisoslashtirilgan boshqarma va uchastkalarning xodimlari, bu tashkilotlarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

16. Havza va ko‘llardagi baliqchilik xo‘jaliklari, baliqchilik zavodlari, baliqlarga uvuldiriq sochish va ularni o‘stirish xo‘jaliklari va baliqlarni oziqlantiradigan joylarning xodimlari, bu korxonalarning bosh buxgalterlari va kassirlaridan tashqari.

Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda korxona rahbarlari va boshqa mas’ul mansabdor shaxslarni ishga qabul qilish mulkdor yoki uning tomonidan vakolat berilgan shaxs tomonidan amalga oshirilishi mumkin.

Masalan, O’zbekiston Respublikasining “Aktsiyadorlik jamiyatlari va aktsiyadorlar huquqlarini himoyalash to‘q0risida”gir qonuni 65-moddasiga ko‘ra :

Aktsiyadorlik jamiyati ijroya organi raxbarini vazifasiga tayinlash aktsiyadorlarning umumiy majlisi tomonidan, uning tomonidan vakolat bergan hollarda esa jamiyat kuzatuv kengashi ttomonidan amalga oshiriladi[85].

K A L I T SA O’ Z L A R

Mehnat qilish huquqi va uni amalga oshirishning shartnomaviy asoslari. Mehnat shartnomasi. Mehnat shartnomiasining shakli. Mehnat shartnomasining muddati va mazmuni. Mehnat shartnomasining turlari. Mehnat shartnomasi tuzish. Ishgat qabul qilishdan oldingi dastlabki tibbiy ko‘rik. Ishga qabul qilishdagi hujjatlar. Yaqin qarindoshlarni birga ishlashlarini cheklash. Dastlabki sinov. Ishga qabul qilishni rasmiy lashtirish. Xodimning va ish beruvchining huquq hamda majburiyatlari.

Bilimlariningizni tekshirib ko‘ring

1. *Mehnaat shartnomasi nima va mehnat qilish huquqini amalga oshirilishida uning ahamiyati qanday ?*
2. *Mehnat shartnomasi tarifini aytib bering .*
3. *Mehnat shartnomasi mehnat bilan bog‘liq bo‘lgan fuqarolik huquqiy shartnomalardan qaysi jihatlari bilan farq qiladi ?*
4. *Mehnat shartnomasining shakli qanday bo‘lishi kerak va uning Namunaviy shakli kim tomonidan tasdiqlangan ?*
5. *Mehnat shartnomasining muddati haqida nimalarni bilasiz ?*
6. *Mehnat shartnomasining miazmuni, uning muhim va qo‘shimcha shartlari haqida so‘zlab bering.*
7. *Mehnat shartnomasi tuzishning umumiy tartibi qanday ?*
8. *Mehnat shartnomasining ayrim turlarini sanab bering.*
9. *O’rindoshlik nima ?*
10. *Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish tartibi qanday ?*
11. *Ishga qabul qilishda dastlabki sinov qo‘llash tartibi qanday ?*
12. *Mehnat daftarchasi va uning ahamiyati haqida so‘zlab bering.*
13. *Ishga qabul qilishda kimlar dastlabki tibbiy ko‘rikdano‘tkazilishlari lozim ?*
14. *Yaqin qaridoshlarni birgalikda ishlashini cheklash haqida nimalarni bilasiz ?*

[85] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 5-6-сон, 61-модда

8 – B O B . **MYeHNAT ShARTNOMASINI O’ZGARTIRISh. XODIMLARNI BOShQA IShGA O’TKAZILIShI.**

1. ***Mehnat shartlari tushunchasi va uni o‘zgartirishning umumiy qoidalari.***

Ishlab chiqarish jarayonidagi ob’ektiv va sub’ektiv omillar tufayli, shuningdek, xodim hohishiga bog‘liq bo‘lgan ayrim sabablarga ko‘ra hodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlari mazmuni o‘zgarishi, yangi huquqlar va majburiyatlar yuklatilishi mumkin.

Mehnat shartnomasi shartlari keng ma’noda hodim va ish beruvchi munosabatolarni belgilab beradigan har qanday ishlab chiqarish shartlaridan iborat. Bu shartlarning ko‘pchiligi **bevosita** mehnat shartnomasida ko‘zda tutilmasada, ular qonun hujjatlarida, korxonaning lokal mie’yorlarida belgilab qo‘yilgan norma va qoidalar sifatida shartnoma mazmuniga ta’sir etib, hodimning huquq va majburiyatlari doirasini kengaytirishi mumkin. Mehnat shartnomasining shartlari deganda bularning barchasi nazarda tutiladi.

Tor ma’noda mehnat shartnomasi shartlari bo‘lib shartnomaning bevosita o‘zida ko‘rsatib qo‘yilgan va xodim mehnat funktsiyalari, ularni bajarilishi, ish haqi maslalariga oid shartlar sanaladi va bu shartlarni o‘zgartirilishi ko‘p hollarda hodimni boshqa ishga o‘tkazish bilan bog‘liq munosabatlar sanaladi.

Mehnat shartnomasining keng ma’nodagi shartlari korxonadagi ishlab chiqarish rejimi, hodimning mehnat sharoitlari, ishni tashkil etilishi, avval mavjud bo‘lmagan yangi qoidalarni qo‘llana boshlanishi bilan bog‘liq bo‘ladi.

Mehnat kodeksining 88-moddasi ushbu ma’noda mehnat shartlarini quyidagicha ta’riflaydi: “Mehnat shartlari deganda mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami tushuniladi.

Ijtimoiy omillar jumlasiga mehnat haqi miqdori, ish vaqtining, ta’tilning muddati va boshqa shartlar kiradi.

Texnika, sanitariya, gigienaga oid, ishlab chiqarish-maishiy va boshqa shartlar ishlab chiqarish omillari deb hisoblanadi.

Mehnat shartlari mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi.

Mehnat shartlarini o‘zgartirish, ular qaysi tartibda belgilangan bo‘lsa, shunday tartibda amalga oshiriladi”.

Mehnat shartlari belgilanish usullariga ko‘ra quyidagi turlarga ajratilishri mumkin:

a). **Mehnat qonunlari va boshqa qonun hujjatlari bilan belgilab qo‘yilgan shartlar**. Mehnat shart-sharoittlari va sanitariya-gigiena talablari, hodim hayoti vap salomatligini muxofaza etishga oid minimal talablar, ish vaqti, dam ollish vaqti, minimal ish haqimiqdori, kafolatli va kompensatsmya to‘lovlari to‘lash yuzasidan Mehnat kodeksi va boshqa qonun hujjatlarida imperativ tarzda belgilangan, ish beruvchilar va xodimlar tomoni dan bajarilitshi majburiy bo‘lgan talablar . Bunday talablar va shartlarni bekor qilish, o‘zgartirish yoki yangilarini joriy qilish faqat davlat organlari vakolatiga ta’lluqli bo‘ladi.

b). **Korxona va tashkilotlarning lokal me’yoriy hujjatlari** (Jamoa shartnomasi, Ichki mehnat tartibi qoidalari, mansab yo‘riqnomalari, turli nizom va yo‘riqnomalar bilan o‘rnatilgan mehnat shartlari. Bu shartlar ish beruvchi tomonidan, tegishli hollarda hodimlar vakillik organining oldindan roziligi olingani yoki u bilan kelishilgani holda belgilab qo‘yilgan tartibda o‘zgartirilishi mumkin.

v). **Mehnat shartnomasida uning taraflari O’zbekiston Respublikasio kelishi belgilagan shartlar**. Bu shartlar faqat hodim va ish beruvchining o‘zaro kelishuvi bilan, kelishuvga erishishning iloji bo‘lmagan hollarda esa- sud tartibida yohud qonunda nazarda tutilgan boshqa tartibda o‘zgartirilishi mumkin.

Mehnat shartlarini o‘zgartirish tashabbusini ilgari surish huquqiga ish beruvchi ham, xodim ham egadirlar. Bunda qonunda nazarda tutilgan hollarda ish beruvchi hodim hohishidan qat’iy nazar bir tomonlama tarzda mehnat shartlarini o‘zgartirishga haqli ekani nazarda tutilmog‘i lozim.

Ish beruvchiga bunday huquqni berilishi uning tadbirkor sifatidagi huquqlarini kafolatlanishi, ishlab chiqarishni fan va ishlab chiqarishda yuz berayotgan yangiliklarni e’tiborga olgani holda eng ko‘p foyda keltiradigan tarzda tashkil etilishi, hodimlar hayoti va salomatligini eng ko‘p muxofaza eataoladigan ishlab chiqarish usullarini joriy etaolishi imkoniyatini berilishi bilan bog‘liqdir.

Ish beruvchi o‘z tashabbusi bilan mehnat shartlarini bir tomonlama o‘zgartirishga haqli bo‘lsada, ammo, shu bilan birga bu jarayonda hodimlar huquqlari kafolatlanishi, ularni majburiy mehnatga jalb etishga yo‘l qo‘yilmasligi, xodimlarning mehnat huquqiy statusi yomonlashmasligi lozim. Bu talablar ish beruvchi tomonidant mehnat shartlarini o‘zgartirish yuzasidan qat’iy talablar belgilanshi yo‘li bilan ta’minlanadi.

Avvalo ish beruvchining mehnat shartlarini o‘z tashabbusi bilan bir tomonlama o‘zgartirishi mumkin bo‘lgan hollar ro‘yhati oldindlan belgilab qo‘yilgan va bu bilan uning bu sohadagi huquqlari cheklangan.

Mehnat kodeksining 89-moddasida ish beruvchi xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o‘zgartirishga quyidagi hollardagitna haqli ekani ko‘rsatilgan:

1). texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar;

2). ishlar (mahsulot, hizmatlar) hajmining qisqarganligi, basharti bunday o‘zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o‘zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo‘lgan hollarda. Bundan tashqari, ish beruvchi ayrim toifadagi xodimlar uchun mehnat shartlarini o‘zgartirish xususida korxonadagi xodimlarning vakillik organlari bilan oldindan maslahatlashib oladi.

Bunday hodimlar toifalariga homilador va yosh bolalik onalar, nogironlar, voyaga yetmagan hodimlar, muayyan kasb va vazifalarda ishlovchi hodimlar kiritilishi mumkin.Ularning mehnat sohasidagi huquqlarini maxsus tarzda himoya qilish va kafolatlash maqchadiaa ana shunday qo‘shimcha talab belgilangai shubzasizdir.

Ish beruvchi mehnat shartlaridagi bo‘lajak o‘zgarishlar haqida xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirib, bu haqda undan tilxat olishi shart. Ko‘rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Xodim bilan mehnat shartnomasi u yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli bekor qilinishi mumkin, bunda xodimga o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi.

Ko‘pchilik xodimlar guruhi uchun mehnat shartlari noqulay tarzda o‘zgargan taqdirda (ommaviy ishdan bo‘shatish yuz berganida), ish beruvchi mahalliy mehnat organiga bunday o‘zgartirishlarning sababi haqida ma’lumot berishi shart.

Xodim ish beruvchi tomonidan mehnat shartlari o‘zgartirilganligi ustidan sudga shikoyat qilishga haqli. Nizoni ko‘rish vaqtida ish beruvchining zimmasiga avvalgi mehnat shartlarini saqlab qolish imkoniyati yo‘qligini isbotlab berish majburiyati yuklatiladi.

Mehnat shartlari hodimning tashabbusiga ko‘ra ham o‘zgartirilishi mumkin.

Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda, xodim ish beruvchidan mehnat shartlarini o‘zgartirishni talab qilishga haqlidir.

Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish haqidagi arizasi berilgan kundan e’tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko‘rib chiqilishi lozim.

Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish haqidagi talablari rad etilgan taqdirda, ish beruvchi unga rad etishning sababini ma’lum qilishi kerak. Xodimga uning talablarini rad etish sabablarini ma’lum qilmaslik xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish rad etilganligi xususida shikoyat qilishi uchun to‘siq bo‘la olmaydi.

Mehnat shartlari mehnat shartnomasida ishtirok etmaydigan uchinchi shaxslar talabi va tashabbusiga ko‘ra ham o‘zgartirilishi mumkin. Jumladan, Mehnat kodeksining 226-moddasiga ko‘ra: tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarning ishlab chiqarish normalari, hizmat ko‘rsatish normalari kamaytiriladi yoki ular avvalgi ishlaridagi o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoxud noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan holi bo‘lgan ishga o‘tkaziladi.

Homilador ayolga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta’siridan holi bo‘lgan ish berish masalasi hal etilgunga qadar, u ana shu sababdan ishga

chiqmagan barcha ish kunlari uchun o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etilishi lozim.

Ushbu kodeksning 227-moddasiga ko‘ra esa ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarishi mumkin bo‘lmagan taqdirda, bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar avvalgi ishidagi o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan holi bo‘lgan ishga o‘tkaziladi.

O’zbekiston Respublikasining “Umuumiy harbiy hizmat va harbiy majburiyat to‘zqrisida”gi qonunini 17-moddasiga ko‘ra O’zbekiston Respublikasi mudofaasiga ko‘maklashuvchi "Vatanparvar" tashkilotining o‘quv muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralgan holda harbiy-texnika mutaxassisliklari bo‘yicha tayyorgarlikdan o‘tayotgan chaqiriluvchilarning ish joyi va egallagan lavozimi, shuningdek o‘rtacha ish haqi ularning butun tayyorgarlik davrida, shu jumladan o‘qish (yig‘inlar) o‘tkaziladigan joyga borish va u yerdan qaytib kelish davrida saqlanib qoladi. Chaqiriluvchilarga ularning ta’lim olish (yig‘inlar) davrida uy-joy ijarasiga ketgan harajatlari qoplanishi, o‘qish o‘tkaziladigan joyga borish va u yerdan qaytib kelish (agar bu boshqa aholi punktiga borish bilan bog‘liq bo‘lsa) yo‘l kirasi hamda o‘rtacha ish haqi to‘lanishi ularning asosiy ish joyida amalga oshiriladi. Ishlamaydigan chaqiriluvchilarning ana shunday harajatlari, shuningdek qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdoridagi nafaqa tegishli hokimliklar tomonidan qoplanadi (to‘lanadi)[86].

Shuningdek, ishlab chiqarishda jarohat olganligi tufayli mehnat qobiliyati vaqtincha pasaygan xodimlar ham tibbiy hulosa asosida boshqa yengliroq igshlarga o‘tkazilishlari mumkin. Jumladan, mehnat kodeksining 218-moddasiga muvofiq sog‘liqi holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan holi bo‘lgan ishga o‘tkazishga muhtoj xodimlarni ish beruvchi, ularning roziligi bilan, tibbiy xulosaga muvofiq vaqtincha yoki muddatini cheklamay, ana shunday ishlarga o‘tkazishi shart.

Sog‘liqi holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan holi bo‘lgan kamroq haq to‘lanadigan ishga o‘tkazilganda shunday ishga o‘tkazilgan kunidan boshlab ikki hafta mobaynida xodimlarning avvalgi o‘rtacha oylik ish haqi saqlanadi.

Sil kasalligi yoki kasb kasalligiga chalinganligi sababli kamroq haq to‘lanadigan boshqa ishga vaqtincha o‘tkazilgan xodimlarga shu ishga o‘tgan vaqt uchun, lekin ikki oydan ortiq bo‘lmagan muddat davomida kasallik varaqasi bo‘yicha yangi ishda beriladigan ish haqiga qo‘shilganda xodimning avvalgi ishidagi to‘liq ish haqidan oshib ketmaydigan miqdorda nafaqa to‘lanadi. Basharti kasallik varaqasida ko‘rsatilgan muddatda ish beruvchi boshqa ish topib berolmagan bo‘lsa, u holda shuning oqibatida bekor o‘tgan kunlar uchun nafaqa umumiy asoslarda to‘lanadi.

Ish bilan bog‘liq holda mehnatda mayib bo‘lganligi yoki sog‘liqiga boshqacha tarzda shikast yetkazilganligi munosabati bilan vaqtincha kamroq haq to‘lanadigan ishga o‘tkazilgan xodimlarga ularning sog‘liqi shikastlanganligi uchun javobgar bo‘lgan ish beruvchi avvalgi ish haqi bilan yangi ishda oladigan ish haqi

[86] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2002 й. 12-сон, 217-модда

o‘rtasidagi farqni to‘laydi. Bunday farq mehnat qobiliyati tiklangunga qadar yoki nogironligi belgilangunga qadar to‘lanadi. ishlab chiqarish omillarining ta’sirini holi etadigan kamroq haq

Qonun hujjatlarida sog‘liqi holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay to‘lanadigan ishga o‘tkazilganda avvalgi o‘rtacha oylik ish haqini saqlab qolishning yoki davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lab turishning boshqacha hollari ham nazarda tutilishi mumkin.

8.2. ***Boshqa ishga o‘tkazish***.

Menat shartnomasi shartlarini o‘zgartirishning keng tarqalgan shakllaridan biri – boshqa isha o‘tkazitshdir.

Boshqa ishga o‘tkazish deganda mehnat shartnomasida shartlashib olingan mehnat funktsiyalaridan boshqacha yo‘sindagi mehnat vazifalarini hodimga yuklatilishi nazarda tutiladi.

Boshqa ishga o‘tkazish hodim yoki ish beruvchi tashabbusi bilan, yuqorida qayd etilgan hollarda esa boshqa vakolatli organ aralashuvitufayli yuz berishi mumkin.

Muddatiga ko‘ra boshqa ishga o‘tkazish domiyga yoki vaqtincha bo‘lishi mumkuin.

Xodimni doimiy boshqa ishga o‘tkazish uni kasbi, vazifasi yoki lavozimi domiyga o‘zgarishi bilan bog‘liq bo‘lib, bunda mehnat shartngomasining mehnat funktsiyasiga dor qismi tubdan o‘zgaradi.

Domiy boshqa ishga o‘tkazish xodim mehnat qilish huquqiga jiddiy ta’sir qilishi va majburiy mehnatga yo‘l qo‘yilmasligi nuqta nazardidan olingani holda jiddiy yuridiik akat sifatida baholanadi va amalga oshirishning ish beruvchi uchun majburiy bo‘lgan qat’iy tartibi belgilab qo‘yilgandir.

Faqat hodimning roziligi bilangaina domiy boshqa ishga o‘tkazish mumkin. Hatto hodining lavozmi ko‘tarilishi, uning uchun avvalgidan qulayroq mehnat kafolatlari yuzaga kelishi bilan bog‘liq bo‘lgan hollarda ham uning roziligisiz boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat kodeksining 92-moddasiga ko‘ra boshqa doimiy ishga o‘tkazishga (xodimning mehnat vazifalarini o‘zgartirishga) - unga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga faqat uning roziligi bilan yo‘l qo‘yilishi mumkin.

Agar ob’ektiv sabablarga ko‘ra mehnat shartnomasida belgilab qo‘yilgan mehnat vazifasi doirasida ishni davom ettirish mumkin bo‘lmasa, ish beruvchi xodimga mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan, bunday ish bo‘lmagan taqdirda esa - korxonada mavjud bo‘lgan boshqa ishni taklif etishi shart. Xodim boshqa ishga o‘tishdan bosh tortgan yoki korxonada muvofiq keladigan ish bo‘lmagan taqdirda, mehnat shartnomasi umumiy asoslarda bekor qilinishi mumkin.

Mehnat shartnomasida belgilab qo‘yilgan mehnat vazifasi doirasida ishni davoi ettirish mumkin bo‘lmagan hollar jumlasiga Mehnat kodeksining 100-moddasi, 2-qismiga binoan texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi yoki) xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi, sog‘liqi holatiga ko‘ra bajarayotgan

ishiga noloyiq bo‘lib qolishi yoki korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganlinishi hollari; 106-moddaga ko‘ra shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilinishi ollari kiradi.

8.3. Boshqa ishga o‘tkazishishni rasmiylashtirish tartibi.

Doimiy boshqa ishga o‘tkazish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Boshqa doimiy ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgarishlar asos bo‘ladi.

Mehnat shartnomasining hodim kasbi, vazifasi yoki lavozimini nazarda tutvchi bandi unga yuklatilayotgan yangi vazifaga muvofiq yangi tahrirda bayon etiladi va kiritilgan o‘zgartirish hodimning imzosi bilan tasdiqlanadi. Unga korxona rahbari imzo chekadi va uning imzosi korxona muhri iblan tasdiqlanadi.

Doimiy boshqa ishga o‘tkazish haqidagi buyruq mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgarishlarning mazmuniga to‘la muvofiq holda chiqariladi va xodimga ma’lum qilinib, tilxat olinadi.

Xodimni boshqa doimiy ishga o‘tkazilishida uning yoshi, salomatliligi ahvoli, oilaviy vazifalarni bajarish hususiyatlarir va boshqa jihatlar nazarda tutilishi lozim.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish. Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuv asosida vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi.Bunda hodimning roziligi ish beruvchi tomonidan bu haqda chiqarilgan buyruqqa imzo chekishi orqali ifoda etiladi. Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish muddati va hodim mehnat huquqlarining ta’minlanish darajasi taraflar kelishuviga ko‘a belgilanadi.

Boshqa ishga o‘tkazish muddati tugagach, ish beruvchi xodimga uning avvalgi ishini berishi shart.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqidagi hodimning iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish korxonada mavjud bo‘lsa, ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uchun uzrli sabablar ro‘yxati, shuningdek boshqa ishga o‘tkazilganda mehnatga haq to‘lash tartibi jamoa shartnomasida belgilab qo‘yilishi mumkin, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi. Bunday holda xodim sog‘liqiga to‘g‘ri kelmaydigan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas.

Xodim vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishiga qarab, lekin avvalgi o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lanadi.

Boshqa ishga o‘tkazish muddatining chegarasi, mehnatga to‘lanadigan haqning aniq miqdorlari, shuningdek ishlab chiqarish zaruriyati deb hisoblanadigan holatlar jamoa shartnomasida ko‘rsatiladi, agar u tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uning muddati ko‘rsatilgan holda buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga binoan hamda xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun uning arizasi, homilador ayollarni va ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun esa, - ularning arizasi va tibbiy xulosa asos bo‘ladi.

Xodimni ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun ishlab chiqarish zaruriyati yoki ishda bekor turib qolish faktining mavjudligi asos bo‘ladi.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishlar mehnat shartnomasida aks ettirilmaydi.

Mehnat shartlarini o‘zgartirish, shuningdek ish joyini o‘zgartirish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o‘zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgartishlar asos bo‘ladi.

Mehnat shartnomasida muayyan ish joyi aniq ko‘rsatib qo‘yilgan hollarda ish joyini o‘zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgartishlar asos bo‘ladi.

Mehnat shartnomasida shartlashib olinmagan ish joyini o‘zgartirish mehnat shartlarini o‘zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqda xodim bilan kelishish talab qilinmaydi.

Korxona mulkdori almashganda, xuddi shuningdek korxona qayta tashkil etilganda (qo‘shib yuborilgan, birlashtirilgan, bo‘lib yuborilgan, qayta tuzilgan, ajratilganda) mehnat munosabatlari xodimning roziligi bilan davom etaveradi.

Korxonaning bir organ bo‘ysunuvidan boshqa organ bo‘ysunuviga o‘tkazilishi mehnat shartnomasining amal qilishini to‘xtatmaydi

K A L I T S O’ Z L A R

Mehnat shartlari. Mehnatning ishlab chiqarish va ijtimoiy shartlari. Mehnat shartlarini belgilanishi. Mehnat shartlarining o‘zgarmasligi va mehnat munosabatlarini barqarorligi. Mehnat shartlarini ish beruvchi tomonidan o‘zgartirish. Mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra o‘zgartirilganrida xodimlarga beriladigan kafolatlar. Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirishga bo‘lgan huquqi va uni ta’minlanishi. Xodimni boshqa ishga o‘tkazish. Domiy va vaqincha boshqa ishga o‘tkazish. Boshqa ishga o‘tkazishni rasmiylashtirilishi. Boshqa ish joyiga o‘tkazish G’ayri qonuniy boshqa ishga o‘tkazish va javobgarlik.

Bilimlaringizni tekshirib ko‘ring

1. Mehnat shartnlari deganda nima nazarda tutiladi ?

2. Mehnatning ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy shartlari nima ?

3. Mehnat shartlarini o‘rnatish va o‘zgartirish tartibi haqida nimalarni bilasiz ?

4. Mehnat shartlarini ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra o‘zgartirish shartlari va tartibi qanday ?

5. Mehnat shartlari ishg beruvchi tashabbusi bilan o‘zgartirilayotganida xodimlarga qanday kafolatlar berilishi nazarda tutilgan ?

6. Mehnat shartlarini hodimning iltimosiga ko‘ra ham o‘zgartirishga yo‘l qo‘yiladimi ?

7. Boshqa ishga o‘tkazish nima ?

8. Doimiy boshqa ishga o‘tkazish tartibi qanday ?

9. Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish shartlari va tartiblari qanday ?

10. Boshqa ishga o‘tkazishni rasmiylashtirish tartibi qanday ?

11. Boshqa ishga o‘tkazish va ish joyini o‘zgartirish qanday farqlanadi ?.

12. G’ayriqonuniy boshqa ishga o‘tkazganlik uchun qanday javobgarlik nazarda tutilgan ?

9 - B O B . MYeHNAT ShARTNOMASINI BYeKOR QILISh

9.1. Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi, asoslari tasnifi va umumiy qoidalari.

Mehnat ashrtnomasini bekor qilish muayyan ob’ektiv va sub’ektiv omillar tufayli yuz beradigan huquqiy xodisa bo‘lib, uning natijasida xodim va ish beruvchi o‘rtasdagi mehnat munosabatlari, o‘z navbatida xodim va ish beruvchining o‘zaro huquq va majburiyatlari ham barham topadi, ular bir-birlariga nisbatan hodim va ish beruvchilik maqomini yo‘qotadilar.

Mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiy tabiyatiga ko‘ra ushbu shartnoma ishtirokchilari hohish-irodasini yoki uni bekor bo‘lishiga olib kelgan o‘zga holatni aks ettiruvchi yuridik faktdan iboratdir.

Mehnat shartnomasining bekor bo‘lishi ko‘p hollarda uning taraflari manfaatiga ta’sir qiladi. Shu sababli O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, boshqa mehnatga oid qonun hujjatlari uni bekor qilish asoslari hamda tartiblarini belgilab beradi va bu bilan xodim va ish beruvchi huquqlari buzilmasligi, manfaatlariga putur yetmasligi choralarini nazarda tutadi.

Yuridik adabiyotlarda va mehnat qonunchiligida mehnat shartnomasi bekor bo‘lganligini anglatuvchi turli atamalar ishlatiladi. Masalan, *mehnat shartnomasini bekor qilish*, *mehnat shartnomasini to‘htatish*, *ishdan bo‘shatish*, *mehnat shartnomasini barham topdirish* kabi tushunchalar aslida bitta ma’noni, yani hodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat huquqiy aloqalar tugaganini anglatadi. Shu bilan birga ushbu atamalar o‘rtasida muayyan farqlar ham mavjud bo‘lib, masalan, mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat munosabatlari uning taraflaridan biri erki-hohishiga ko‘ra bekor bo‘layotganini anglatsa, mehnat shartnomasini barham topishi taraflarga bog‘liq bo‘lmagan tashqi ob’ektiv holatlar natijasida Masalan, hodimni vafoti tufayli) o‘zaro munosabatlar xotima topayotganini anglatadi.

“Ishdan bo‘shatish” tushunchasi esa uch holatni:

a). Mehnat shartnomasi bekor bo‘lganini;

b). Mehnat shartnomasini bekor bo‘lishigsha olib kelgan yuridik fakt sodir bo‘lgangini;

v). Xodimga nisbatan intizomiy jazo qo‘llanirlganini anglatadi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi 1963 yilgi tavsiyalari va «Tadbirkor tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida»gi 1982 yil 22 iyundagi Konventsiyada mehnat shartnomasini bekor qilinishiga doir xalqaro huquqiy taomillar belgilab qo‘yilgan[87].

Mehnat kodeksining 97-moddasi mehnat shartnomasi bekor bo‘lishining quyidagi umumiy asoslarini nazarda tutadi :

1) taraflarning kelishuviga ko‘ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;

2) taraflardan birining tashabbusi bilan;

3) muddatning tugashi bilan;

4) taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlarga ko‘ra;

5) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko‘ra.

Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to‘g‘risidagi shart mehnat shartnomasida bu shartnoma ish beruvchi tomonidan korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilganda, shuningdek qonunda yo‘l qo‘yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin.

6) yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo‘yicha o‘tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan.

[87] Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», том I и II, Международное Бюро Труда, Женева, 1991, стр. 1983.

Mehnat shartnomasining taraflar kelishuviga ko‘ra bekor bo‘ltishi. Bunda mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasi taraflari o‘zaro kelishganlari taqdirda har qanday (muddatli yoki muddatsiz mehnat shartnomalari) shartnomaning istagan pytda bekor qilinishi mumkinligini nazarda tutadi va buning uchun mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi taraflarning o‘zaro kelishib olingan istagidan iborat yuridik fakt sodir bo‘lishini yetarli hisoblaydi.

Biroq, mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasini uning taraflari hohishi va kelishuviga ko‘ra bekor qilinishini cheklovchi ob’ektiv holatlarni ngazarda tutadi.

Bunday holatlar jumlasiga quyidagilar kiradi :

a). Muqobil hizmatga jalb etilgan harbiy hizmatchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi;

b). Sudning qonuniy kuchga kirgan hukmiga ko‘ra axloq tuzatish ishlariga yuborilgan mahkum bilan tuzilgan mehnat shartnomasi;

v). Oliy o‘quv yurtini davlat granti bo‘yicha tamomlagan va vakolatli organning kadrlarni taqsimlash haqidagi qaroriga muvofiq ishga yuborilgan yosh mutaxassis bilan tuzilgan mehnat shartnomasi.

Yuqoridagi hollarda mehnat shartnomasining bekor bo‘lishida uning taraflari hohishi va ular o‘rtasidagi o‘zaro kelishuv yetarli yuridik fakt bo‘lib sanalmaydi va bunda tegishli vakolatli davlat organining (Harbiy organlar, jazoni ijro etish inspektsiyasi, tegishli ta’lim vazirligi yoki boshqa vakolatli idora) qarori (roziligi) talab etiladi.

Mehnat kodeksi va mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasini bekor qilinish asosi sifatida uning taraflari o‘rtasidagi kelishuv qanday ko‘rinishda bo‘lishi lozimligini belgilamaydi va buning natijasida amaliyotda turli anglashilmovchiliklar yuzaga keladi. Odatda hodimning ishdan bo‘shashni so‘rab ariza bilan murojaat qilishi ish beruvchida e’tiroz tug‘dirmasa va qonunda belgilangan muddat davomida ishlab berishni talab qilmasa – shartnoma taraflarning kelishuvi bilan bekor qilinganligini anglatadi. Bungday holda mehnat munosabatlari Mehnat kodeksining 97-moddasi, 1-bandiga ko‘ra bekor qilinadi. Korxona va tashkilotlarda mehnat qonunlarini qo‘llash amaliyotida mehnat shartnomasini o‘zaro kelishuvga binoan bekor qilish ko‘zda tutilgani va bu hol tegishli hujjatda ifodalangani holda hodim kelishuvdagidan ikki kun ortiqcha ishni davom ettirgani tufayli proukratura organlari tomonidan bu harakat qonunbuzarlik sifatida baholangani ma’lum.

Shu sababli aniqlik kiritish maqsadaida Mehnat kodeksida uning taraflari shartnomani bekor qilishga kelishuvlari shakli normativ tarzda belgirlab qo‘yilsa, maqsadga muvofiq bo‘lar edi.

Taraflardan birining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor bo‘lishi hodim yoki ish beruvchi tashabbusi va talabi bilan bir tomonlama tarzda mehnat munosabatlarini barham topdirishni anglatadi.

Mehnat shartnomasini bunday asosga ko‘ra bekor qilinishi chog‘ida hodimning ham, ish beruvchining ham qonuniy huquqlari va manfaatlari himoya qilinishi chora-tadbirlari mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan hamda bu haqda tegishli mavzuda batafsil to‘xtaladi.

Muddatning tugashi bilan mehnat shartnomasini bekor bo‘lishi amaliyotda keng tarqalgan asoslardan sanaladi va nizoli vaziyatlarga sabab

bo‘luchi holatlar ham aynan ushbu asos bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan chog‘da yuzaga keladi.

Mehnat kodeksining 105-moddasiga ko‘ra muddatli mehnat shartnomasi muddati tugashi bilan bekor qilinadi.

Agar muddat tugagandan keyin ham mehnatga oid munosabatlar davom etaversa va taraflardan birortasi bir hafta davomida uning bekor qilinishini talab qilmagan bo‘lsa, shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanadi.

Ish joyi (lavozimi) saqlanishi lozim bo‘lgan xodimning ishda bo‘lmagan vaqtiga mo‘ljallab tuzilgan mehnat shartnomasi shu xodim ishga qaytgan kundan e’tiboran bekor qilinadi.

Muddatning tugashi mehnat munosabatlarini barham topdiruvchi mustaqqil asosdir va kelishib olingan muddatning o‘tishi shartnomaning har ikki tarafiga muddat tugagangini asos qilib bir tomonlama tarzda bekor qilishiga asos bo‘ladi.

Mehnat qonunchiligi muayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasining uning taraflaridan biri hohishiga ko‘ra bir tomonlama tarzda bekor bo‘lishiga to‘sqinlik qilish va shu yo‘l bilan uning ikkinchi tarafi huquq va manfaatlari buzilishining oldini olish maqsadida **maxsus huquqiy mexanizm**ni nazarda tutadi. Bunga ko‘ra hodim va ish byueruvchi muddatli mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida uni belgilangan muddatdan oldin bekor qilganlik uchun aybdor tomon ikkinchi tomonga neustoka to‘lashi lozimligi haqidagi shartni mehnat shartnomiasiga qo‘shimcha shart sifatida kritib qo‘yishlari mumkin.

Mehnat kodeksining 104-moddasiga binoan muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilganlik uchun taraflarning neustoyka to‘lashi haqidagi o‘zaro majburiyatlari nazarda tutilishi mumkin, bunga ko‘ra, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog‘liq bo‘lmagan asoslar bo‘yicha ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan bo‘lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to‘laydi, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusi bilan, shuningdek xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog‘liq asoslar bo‘yicha bekor qilingan bo‘lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to‘laydi. Agar mehnat shartnomasida neustoykaning miqdori belgilab qo‘yilmagan bo‘lsa, taraflar uni to‘lashdan ozod etiladilar.

Neustoykaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko‘zlab qilingan harajatlarga, xodim ishlagan davr va boshqa holatlarga bog‘liq tarzda tafovut qilishi mumkin.

Xodim to‘laydigan neustoyka miqdori ish beruvchi to‘laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Agar mehnat shartnomasi uzrli sabablar bilan xodim tashabbusi bilan bekor qilingan bo‘lsa, u neustoyka to‘lashdan ozod etiladi.

Taraflardan biri neustoyka to‘lashdan bosh tortsa, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi.

Homiladorlik va bola tug‘ish, bolani uch yoshga to‘lguniga qadar parvarishlash ta’tiliga ketgan ona (chaqaloqni bolalikka olgan ayol) o‘rnida vaqtincha ishlash uchun muddatli miehnat shgartnomasi tuzilganida shartnoma amal qilishining aniq muddati oldindan belgilanmaydi va bu holda bola parvarishlash ta’tilidagi onaning o‘z ishiga tushishi haqidagi arizasi ayni paytda

uning o‘rnida ishlash uchun qabul qilingan shaxs bilan tuzilga mehnat shartnomasining bekor qilinishini anglatadi.

Taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlarga ko‘ra mehnat shartnomasining bekor bo‘lishiga hodim va ish beruvchiga bog‘liq bo‘lmagan yuridik faktlar sodir bo‘lishi natijasida mehnat munosabatlarining barham topishiga aytiladi va bunday asosloar Mehnat kodeksining 106-moddasida nazarda tutilgan hamda tegishi mavzu yoritilganida bu haqda batafsil to‘xtab o‘tiladi.

Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko‘ra mehnat munosabatlarining bekor bo‘lishiga faqat qonunda bevosita nazarda tutilgan hollarda va oldindan belgilab qo‘yilgan doiraga mansub xodimlarga nisbatangina yo‘l qo‘yiladi.

Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to‘g‘risidagi shart mehnat shartnomasida bu shartnoma ish beruvchi tomonidan korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilganda, shuningdek qonunda yo‘l qo‘yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin.

Jumladan, O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 19 apreldagi 189-son qaroriga muvofiq tasdiqlavngan Aktsiyadorlik jamiyati ijro etuvchi organi rahbarini yollash to‘g‘risidagi Namunaviy mehnat shartnomasida direktor quyidagilarni ta’minlashi shartligi nazarda tutilgan :

- O’z vakolati doirasida Jamiyatning samarali va barqaror ishlashini ta’minlagan holda uning joriy faoliyatiga rahbarlik qilish, faqat Aktsiyadorlarning umumiy yiqilishi va Kuzatuvchi kengash vakolatiga kiritilgan masalalar bundan mustasnodir.
- Aktsiyadorlar umumiy yiqilishi va Jamiyatning Kuzatuvchi kengashi qarorlari bajarilishini tashkil etish;
- Aktsiyadorlar yiqilishiga va Jamiyatning Kuzatuvchi kengashiga yillik biznes-reja bajarilishining borishi to‘g‘risidagi choraklik hisobotlarni, shuningdek o‘z vakolatiga tegishli bo‘lgan ishlarning holati to‘g‘risidagi axborotlarni belgilangan muddatlarda taqdim etish;
- . Jamiyatni rivojlantirish dasturlari va biznes-rejalar ishlab chiqilishiga rahbarlik qilish, ularning bajarilishini tashkil etish va nazorat qilish;
- Jamiyatning shartnoma majburiyatlari bajarilishini ta’minlash;
- Ishlab chiqarishni va ijtimoiy sohani rivojlantirish uchun zarur bo‘lgan miqdorda foyda olinishini ta’minlash;
- Jamiyat faoliyatida qonuniylikni ta’minlash;
- Jamiyatda buxgalteriya hisobi va hisoboti tashkil etilishini, uning zarur holatda bo‘lishi va ishonchliligini ta’minlash, yillik hisobot va boshqa moliyaviy hisobotlarning tegishli organlarga, shuningdek, aktsiyadorlarga, kreditorlarga va boshqa ma’lumotlarni oluvchilarga jo‘natiladigan Jamiyat faoliyati to‘g‘risidagi ma’lumotlarning o‘z vaqtida taqdim etilishini ta’minlash;
- Jamiyat taftish komissiyasi va Jamiyat auditorining talabiga ko‘ra Jamiyat moliya-xo‘jalik faoliyati to‘g‘risidagi hujjatlarni to‘siqsiz taqdim etish;
- Davlat statistika hisobotlari to‘liqligini va ularning tegishli organlarga o‘z vaqtida taqdim etilishini ta’minlash;

- Ishlab chiqarish birliklari, tsexlar va Jamiyatning boshqa tarkibiy bo‘linmalarining samarali hamkorlik qilishini ta’minlash;

- Jamiyatning tijorat siri bo‘lgan axborotni saqlash, agar bunday axborotni uchinchi shaxslarga berish uning vazifalari doirasiga kirmasa. Jamiyatning tijorat siri bo‘lgan ma’lumotlar ro‘yxati Kuzatuvchi kengash tomonidan belgilanadi;

- Hizmat yoki tijorat siri hisoblangan axborotning jamiyat xodimlari tomonidan saqlanishini ta’minlash;

- Jamiyatning kollegial ijro etuvchi organi majlislari o‘tkazilishini tashkil etish, Jamiyat nomidan hujjatlarni va ijro etuvchi organ yiqilishlari protokollarini imzolash;

- Jamiyatni malakali kadrlar bilan ta’minlash, Jamiyat xodimlarining bilimi, malakasi, tajribasi va qobiliyatlaridan yaxshiroq foydalanish chora-tadbirlarini ko‘rish;

- Mehnat va texnologiya intizomi saqlanishini, ijtimoiy kafolatlarga rioya etilishini va Jamiyat xodimlari mehnati muhofaza qilinishini ta’minlash;

“Aktsiyadorlik jamiyatining Kuzatuvchi kengashi to‘g‘risida Namunaviy nizom”ga muvofiq Kuzatuv kengashi yakka boshchilik qiluvchi ijro etuvchi organ (direktor), jamiyat kollegial ijro etuvchi organining rahbari (boshqaruv, direktsiya), boshqaruvchi tashkilot yoki boshqaruvchi tomonidan shartnoma shartlari buzilgan taqdirda ular bilan tuzilgan shartnomalarni bekor qilish huquqiga ega, ya’ni mehnat shartnomasida nazarda tutilgan shartlarga ko‘ra mehnat munosabatlariga barham berilishi mumkin.

Yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo‘yicha o‘tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan mehnat shartnomasining bekor bo‘lishiga tanlov yoki saylov natijalariga ko‘ra lavozimiga tayinlanadigan hodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomalariga nisbatangina yo‘l qo‘yiladi.

Bugungi kunda oliy o‘quv yurtlarining professor–o‘qituvchilari bilan tanlov asosida muddatli mehnat shartnomasi tuzish ko‘zda tutilgan.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 10 fevraldagi 20-son qaroriga muvofiq “Oliy talim muassasalariga pedagog xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi to‘g‘risida NIZOM” tasdiqlangan bo‘lib,[88] mazkur Nizomning 26-bandiga ko‘ra ilgari egallab kelgan lavozimi uchun tanlovdan o‘tmagan, shuningdek tanlovda qatnashish uchun ariza bermagan shaxslar bilan mehnat shartnomasi yangi muddatga tanlovdan o‘tmaganligi yoxud tanlovda qatnashishni rad etganligi sababli o‘quv yili tugagandan keyin mehnat qonunchiligiga muvofiq to‘xtatiladi.

Tanlov yuqorida qayd etilgan Nizom talablari buzilgani holda o‘tkazilgan hollarda uning natijalari haqiqiy emas deb topilishir va hodim o‘z lavozimiga qayta tiklanishi mumkin.

O’zbekiston Respublikasining “Sudlar to‘g‘risida”gi qonuni 63-moddasiga ko‘ra[89] O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi va Oliy xo‘jalik sudi sudyalari

[88] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2006 й., N 2, 8-модда.

[89] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 1-2-сон, 10-модда

O’zbekiston Respublikasi Prezidenti taqdimnomasiga binoan O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Senati tomonidan saylanadi. Belgilangan vakolat muddati tamom bo‘lganidan so‘ng yangi muddatga saylanmagan sud’ya bilan mehnat munosabatlari uning yangi muddatga saylanmaganligi tufayli bekor qilinadi. O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tarkibidagi doimiy ishlaydigan organlarda faoliyat yuritadigan deputatlar bilan ham ulan yangi muddatga deputat qilib saylanmasalar, mehnat miunosabatlari yangi muddatga saylanmagiliklari sabablit bekor qilinadi.

Mehnat kodeksining 97-moddasida mehnat shartnomasi bekor qilinishing umumiy asoslari sanab ko‘rsatilgan bo‘lsada, bu ro‘yxat tugal bo‘lmasdan, mehnat kodeksining bevosita o‘zida va boshqa mehnat qonun hujjatlarida boshqa asalrah ham nazada tutilgan. Masalan, sinovdan o‘tmaganligi sababli (Mehnat kodeksining 87-moddasi), o‘zgargan mehnat shartlari asosida mehnat munosabatlarini davom ettirishdan bosh tortish (Mehnat kodeksi 89-moddasi, 4-qismi) va boshqa asosларn ko‘zda tutilgan.

9.2. ***Mehnat shartnomasini hodim tashabbusi bilan bekor qilinishi***.

O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasi fuqarolarga mehnat qilish huquqini erkin ravishda amalga oshirishlikni kafolatlaydi va ularga iqtisodiy va ijtimoyi hayotning o‘zlari istagan jabhasida ijodiy va samarali mehnat qilish huquqini ta’minlaydi, majburiy mehnatga jalb etishlikni qat’iyan ma’n qiladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish yuzasidan ham hodimga amalda cheklanmagan huquqlar berilgan bo‘lib, ular majburiy mehnatga yo‘l qo‘yilmasaligi tamoyilining amaldagi yorqin ifodasi sanaladi.

Xodim o‘z ixtiyoriga ko‘ra ishdan bo‘shash uchun ish beruvchiga uning sabalarini izolashga majbur emas va bunda hech qanday sabab ko‘rsatilishi, ishdan bo‘shashlikni asoslab berilishi talab etilmaydi.

Ayni paytda hodim tomonidan o‘z ixtiyoriga ko‘ra istagan paytda mehnat shartnomasini bekor qilinishi ish beruvchi (tadbirkor) ishlab chiqarish jarayoniga ta’sir qilishi, ish o‘rnining vaqtincha bo‘sh qolishi oqibatida ish sur’ati pasayishi, boshqa salbiy oqibatlar yuzaga kelishi mumkin. Shu sababli mehnat qonunchiligi ish beruvchi manfaatlarini himoya qilish maqsadini ko‘zlagani holda hodim tashabbusi bilan mehnat shartnomiasini bekor qilishning muayyan tartibini belgilab qo‘ygan. Unga ko‘ra hodim mehnat shartnomasini bekor qilish uchun ish beruvchini ikki hafta oldin yozma ariza taqdim etish orqali xabardor qilishi, ikki hafta o‘tgach, ishni to‘xtatishga haqli, ish beruvchi esa shu muddat o‘tgach xodimni ishdan bo‘shatish, u bilan hisob-kitob qilishi va mehnat daftarchasini rasmiylashtirib berishi shart. Xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasi uning haqiqiy erki - xohishni ifoda etmog‘i zarur va ish beruvchining qistovida berilgan ariza keyinchalik sud yo‘li bilan haqiqiy emas deb topilishi, mehnat shartnomasini shu asosga ko‘ra bekor qilinishi esa g‘ayriqonununiy deb topilishi mumkin.

O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12 sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi

qonunlarning qo‘llanishi haqida”gi qarorining[90] 15-bandida ko‘rsatilganidek: “Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusiga ko‘ra ikki haftalik ogohlantirish muddati tugagunga qadar ham ish beruvchi bilan xodimning kelishuviga ko‘ra bekor qilinishi mumkin. Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko‘ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati o‘tmasdan xodimning roziligisiz mehnat munosabatlarini bekor qilish ushbu mehnat shartnomasini tugatishni g‘ayriqonununiy deb topishga va xodimni avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantirishga asos bo‘ladi. Xodimni ogohlantirish muddati o‘tmasdan o‘zboshimchalik bilan ish tashlash u tomonidan mehnat majburiyatlarini buzish deb baholanadi”.

Arizani berish sanasi uni ish beruvchiga (korxona boshlig‘iga, uning muoviniga, qabulxona kotibiga, kadrlar bo‘limiga, devonxonaga va b.) topshirgan kun hisoblanadi, ogohlantirish muddati esa keyingi kundan boshlanadi. Ogohlantirish muddatiga kalendar bo‘yicha barcha kunlar kiradi. Ogohlantirish muddatining tugashi dam olish kuni yoki bayram (ish kuni bo‘lmagan kunga) kuniga to‘g‘ri kelsa, oxirgi ish kuni va shartnomaning bekor bo‘lish kuni bo‘lib dam olishdan yoki bayramdan so‘nggi birinchi kun hisoblanadi.

Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko‘ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugagach, xodim ishni to‘xtatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat daftarchasi va mehnat shartnomasi bekor qilingani haqidagi buyruqdan nusxa berib, u bilan hisob-kitob qilishga majbur, ish beruvchi tomonidan kechiktirishga, shuningdek, boshlangan ishni tugatmagani, qarzi yo‘qligi varaqasini imzolamagani, xodimni moddiy qiymatlarni topshirmagani munosabati bilan ham kechiktirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Qonunda belgilangan yoki xodim va ish beruvchi kelishuviga ko‘ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati davomida xodim mehnat shartnomasi tugatilganligi haqida buyruq chiqarilganiga qadar arizasini qaytarib olishga haqli. Xodimning o‘rniga boshqa taklif etilganligi unga arizasini qaytarib olishni rad qilishga asos bo‘lmaydi, chunki ish beruvchi faqat avvalgi xodim o‘rtasidagi mehnat shartnomasini bekor qilgandan keyingina bu ish (lavozim)ga boshqa xodimni taklif qilishga haqli.

Ogohlantirish muddati o‘tgan bo‘lsada, mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan bo‘lsa, xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasi o‘z kuchini yo‘qotadi va bu arizaga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi. Xodim tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida berilgan ariza tegishli holatlar mavjud bo‘lgan holda ish beruvchini ogohlantirish muddati o‘tmasdan belgilangan tartibga rioya qilgan holda umumiy asoslarda mehnat shartnomasini bekor qilish huquqidan mahrum qilmaydi.

Agar xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizada u tomonidan ishni davom ettirishning imkoniyati yo‘qligi asoslantirilgan (o‘quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo‘yiladigan lavozimga saylanishi va h.k.) bo‘lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishi kerak. MK 90-moddasining 5-qismida ishni davom ettira

[90] Қонун номи билан. Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 1-2, 18 б.

olmaslik holatlarining taxminiy ro‘yxati ko‘rsatilganligi munosabati bilan, sud nizoni ko‘rishda boshqa holatlar (tibbiy xulosaga ko‘ra sog‘lig‘ining ahvoli muayyan ishni bajarishga to‘sqinlik qilishi, birinchi guruh nogironi bo‘lgan oila a’zosiga qarashliligi va b.)ni e’tiborga olishi mumkin[91].

Xodim ishdan bo‘shash to‘g‘risidagi o‘z arizasini ish beruvchidan u ishdan bo‘shatish haqida buyruq chiqarguniga qadar istagan paytda qaytarib olishga yoki uni bekor qiluvchi boshqa ariza berishga haqli. Bunday holda xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

Dastlabki sinov sharti bilan tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning xohishi bilan sinov muddati tamom bo‘lganga qadar ish beruvchi uch kun avval yozma ravishda ogohlantirilgani holda bekor qilinishi mumkin. Mehnat shartnomasini xodim tashabbusiga ko‘ra bekor qilishga oid yuqorida bayon etilgan qoidalar saylab qo‘yiladigan lavozimlarda hamda konkurs asosida egallab turilgan lavozimlarda ishlayotgan xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomalariga ham to‘la hajmda tatbiq etiladi.

Muddatli mehnat shartnomasi ham muddati tugamasdan avval hodimning tashabbusi bilan bekor qilinishi mumkin, ammo, bunda basharti mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bo‘lsa hamda uzrli sababsiz ishdan bo‘shash haqida ariza berayoitgan bo‘lsa ish beruvchiga neustoka to‘lashi lozim bo‘ladi.

Muqobil harbiy hizmatni harbiy organlar yo‘llanmasiga ko‘ra korxona va tashkilotlarda o‘tayotgan shaxslar, sudning hukmi bilan tayinlangan axloq tuzatish jazosini o‘tayotgan va korxonalarda mehnat qilayotgan mahkumlar, oliy o‘quv yurtini davlat grantlari asosida tamomlaganilaridan so‘ng ishlab berish uchun korxona va tashkilotlarga ishga yo‘llangan shaxslar belgilangan muddat tamom bo‘lguniga qadar o‘z ixtiyorlari bilan ishdan bo‘shashlari maslalsi faqat vakolatli davlat organlari qaroriga ko‘ra hqal etilishi mumkin bo‘ladi.

9.3. Mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asoslari va tartibi.

Mehnat qonunchiliginining umuiy tamoyili bo‘lgan hodim huquqlari ish beruvchi huquqlaridan ustuvor ekanligi tufayli mehnat munosabatlarida hodimlarga qator qafolat hamda afzalliklar berilgan bo‘lib, ular mehnat shartnomasining bekor qilish masalalriga ham ta’lluqlidir.

Hodimlardan farqli ravishda ish beruvchi o‘z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda bir muncha cheklangan holatdadir. Buning sababi birinchidan, hodimlarni tadbirkor o‘zboshimchaliklaridan muxofaza qilish bo‘lsa, ikkinchidan ayrim shaxs huquqlari davlat va jamiyat, korxona va tashkilotlar huquqlaridan har doim ustunligida, uchinchidan ish beruvchining huquqiy imkoniyatlari katta bo‘dgani holda ayrim hodim ish beruvchi oldida nisbatan zaif holatda ekanligidadir.

Mehnat qonunchiligi Xalqaro mehnat tashkilotining «Tadbirkor tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida»gi Konventsiyasi[92] qoidalariga

91 Қаранг: «Қонун номи билан». Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 1-2, 66-69 б.

[92] *Қаранг*: «Конвенции и рекомендации МОТ», икки жилдли, Халқаро меҳнат

asoslangan holda mehnat munosabatlarida, shu jumladan bu munosabatlarni bekor qilish paytida xodimlar huquqlarini ish beruvchining huquqlaridan ustuvor ekanligi tamoyiliga tayanib, ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish, ish beruvchi tomonidan xodimlarni ishdan bo‘shatish masalalarida qat’iy cheklashlarni joriy etadi. Bunday cheklashlar, eng avvalo, ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ro‘yxati qat’iy belgilab qo‘yilganligi, ikkinchidan, ish beruvchi o‘z tashabbusi bilan xodimni ishdan bo‘shatishdan avval muayyan tartib-qoidalarga rioya qilishi, xodimlarning ayrim toifalari uchun ushbu masalada qonun bilan belgilab qo‘yilgan qo‘shimcha kafolatlarni berish lozim. Qonun ko‘rsatilmagan asos bilan, belgilab qo‘yilgan tartiblarga amal qilmasdan yoki tegishli kafolatlarni ta’minlamasdan ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilinishi g‘ayriqonununiy xatti-harakat deb topilishi, unga nisbatan huquqiy sanktsiyalar qo‘llanishiga olib kelishi mumkin.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 100-moddasi 2-qismida nomuayyan yoki muddatli mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asoslari sanab ko‘rsatilgan bo‘lib, bu asoslar qatoriga quyidagilar kiradi:

1) texnologiyadagi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yohud korxonaning tugatilganligi;

2) xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoki sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo‘lib qolishi;

3) xodim tomonidan o‘z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganlik. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodimning intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yohud unga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normaiv hujjatlarda nazarda tutilgan ta’sir choralari qo‘llanilgan kundan e’tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo‘ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

4) xodimning o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo‘lgan mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzishlar ro‘yxati:

ichki mehnat tartib-qoidalarida;

korxona mulkdori bilan korxona rahbari o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida;

ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo‘llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning o‘z mehnat vazifalarini buzishi qo‘pol tusga ega ekanligi yoki ega emasligi har bir muayyan holatda sodir qilingan nojo‘ya harakatning og‘ir-engilligi hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo‘lgan oqibatlar e’tiborga olingan holda hal etiladi;

5) o‘rindoshlik tarzida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi, shuningdek mehnat shartlariga ko‘ra o‘rindoshlik ishi cheklanishi sababli o‘rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi;

6) mulkdorning almashishi sababli korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalteri bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi.

ташкилоти Бюроси, Женева, 1991 йил.

7) xodimning pensiya yoshiga to‘lganligi, qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo‘lganda[93]

Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizligi davrida va mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’tilda bo‘lgan davrda mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasnodir. O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining yuqorida eslatilgan 1998 yil 17 apreldgi 12-sonli qarorida: sudlarning e’tibori ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimning ogohlantirilganligi (xabar qilingani), Mehnat Kodeksining 102-moddasida belgilangan ogohlantirishning muddatlari va tartibiga rioya etilgan-etilmagani masalasini aniqlashga qaratilgan.

Bunda ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni yozma ravishda (imzo chektirib) ogohlantirishi shart:

–xodimlar soni (shtati), ish xususiyatlarining o‘zgarishi yohud korxonaning tugatilganligi (Mehnat Kodeksining 100-moddasi 2-qism, 1-bandi), shuningdek, korxona egasining o‘zgarishi munosabati bilan (Mehnat Kodeksining 100-moddasi 2-qismi, 6-bandi) korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalteri bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganidan kamida ikki oy oldin;

–xodimning bajarayotgan ishiga noloyiqligi oqibatida (MK 100-moddasining 2-qismi, 2-bandi) mehnat shartnomasini bekor qilishda kamida ikki hafta oldin. Agar xodimni bajarayotgan ishiga noloyiqligiga uning sog‘lig‘i sabab bo‘lib, tibbiy xulosaga ko‘ra bu hol mazkur ishni bajarishga to‘sqinlik qilsa, mehnat shartnomasi xodim ogohlantirilmasdan bekor qilinadi, lekin ogohlantirish evaziga unga, ikki haftalik pul kompensatsiyasi to‘lanadi.

Xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida faqat mehnat munosabatlarini bekor qilish huquqiga ega mansabdor shaxsgina ogohlantirishi mumkinligidan kelib chiqib, sudlar ogohlantirish tegishli mansabdor shaxs tomonidan imzolanganini aniqlashi kerak. Ogohlantirishda xodimning imzosi bo‘lmagan taqdirda ham ish beruvchi xodimning belgilangan muddatda ogohlantirgani, lekin xodim imzo qo‘yishdan bosh tortgani haqida ishonarli dalillar keltirsa, sud xodimni o‘z vaqtida mehnat shartnomasining bekor qilinishi bo‘yicha ogohlantirilgan deb topish mumkin.

Ish beruvchi ogohlantirish muddati davomida xodimga o‘rtacha ish haqi saqlangan holda haftada bir kundan kam bo‘lmagan qo‘shimcha bo‘sh kun berib, unga boshqa ish topishga imkon tug‘dirishga majbur. Agar korxona jamoa shartnomasida ish beruvchining xodimga ogohlantirish muddati davomida haftasiga qo‘shimcha bir kundan ortiq vaqt ish topish uchun berishga majburligi ko‘rsatilsa, xodimning shuncha kun berish haqidagi jamoa shartnomasida ko‘rsatilgan talabi qanoatlantirilmog‘i zarur.

MK 102-moddasining 6-qismi korxonaning tugatilishi munosabati bilan mehnat shartnomasining bekor etilishidan tashqari hollarda xodimning faqat mehnatga qobiliyatsizlik vaqti, shuningdek, davlat yoki jamoat majburiyatlarini

[93] “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Ўзбекистон Рееспубликаси Қонунига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ҳақида”ги 2910 йил 22 декабрда қабул қилинган ЎРҚ-272-сонли Қонун. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010., 51-сон, 483-модда..

bajarishga ketgan muddatlari xodimni ogohlantirish muddatiga kirmasligini ko‘zda tutgani sababli xodimning ishda bo‘lmagan boshqa barcha muddatlar (ish haqi to‘lanadigan va ish haqi saqlanmaydigan ta’tillarda bo‘lishi, otgulda yurishi va h.k.) mehnat shartnomasini bekor qilish bo‘yicha ogohlantirish muddatiga kiradi.

MK 100-moddasi 2-qismining 1,2 -bandlariga binoan, xodim bilan ish beruvchining kelishuviga ko‘ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimni ogohlantirish uning muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin. Mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ogohlantirish o‘rniga xodimga pul kompensatsiyasini to‘laganlik mehnat shartnomasini bekor qilishda xodimga beriladigan boshqa xil to‘lovlarni (foydalanmagan ta’til uchun kompensatsiya to‘lash, MKning 67-moddasiga binoan ishga joylashish mudati o‘rtacha ish haqi saqlash va boshqalar) berishdan ish beruvchining ozod qilmaydi[94].

Mehnat shartnomasi xodim mehnat intizomini buzganligi munosabati bilan MKning 100-moddasi, 2-qism, 3 va 4 (mehnat intizomini muntazam buzish; mehnat intizomini bir martabo‘lsada qo‘pol tarzda buzish) bandlari bilan ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinishidan kamida uch kun avval xodimni yozma ravishda ogohlantirilishi yoki shu muddat uchun kompensatsiya puli to‘lanishi lozim.

Mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan MKning 100-moddasi 2-qism, 3-4-bandlari bilan bekor qilish xodimga qo‘llaniladigan intizomiy jazo chorasi bo‘lganligi tufayli bunday asoslarga ko‘ra mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan MKning 182-moddasida ko‘zda tutilgan muddatlar o‘tmasdan bekor qilinishi mumkin (nojo‘ya xatti-harakat sodir etganligidan boshlab 6 oy, ma’lum bo‘lgan paytdan boshlab 1 oy ichida).

Jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo‘lsa, ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bu organning roziligisiz MKning 101-moddasiga muvofiq mehnat shartnomasi bekor qilinishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

Nizoni to‘g‘ri hal etish uchun sud jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasi tuzilgan yoki tuzilmaganligini va shartnomada xodimni ishdan bo‘shatish uchun kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan yoki tutilmaganligini aniqlashi lozim. Bu o‘rinda jamoa shartnomasi jamoa kelishuviga nisbatan xodimning ahvoli yomonlashishi mumkin emasligini nazarda tutish kerak. Agar tarmoq yoki hududiy jamoa kelishuvlarida ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun kasaba uyushmalari qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo‘lsa, bunday rozilik jamoa shartnomasida ko‘rsatilgan yoki ko‘rsatilmaganligidan qat’i nazar olinishi shartdir.

Agar xodimlarning korxonadagi manfaatlarini kasaba uyushmasi qo‘mitasi emas, balki boshqa vakillik organi himoya qilayotgan bo‘lsa, bu organlarning saylanish tartibi, ularning vakolatlari muddati va miqdor tarkibini mehnat jamoasining yiqilishi (konferentsiyasi) belgilaydi (MK 24-moddasi 1-qism).

---

[94] Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-1998 й., икки жилдли, II жилд. Т., 1999, 70-бет.

Xodim bilan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organining roziligisiz bekor qilingani aniqlansa, sud mehnat shartnomasini bekor qilinganligini noqonuniy deb topadi va xodimni ishga tiklash haqidagi talabini qanoatlantiradi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra bekor qilish paytida kasaba uyushmasi (xodimlarning boshqa vakillik organi), mahalliy mehnat organi, hokimiyat organidan oldindan olingan rozilik 1 oy davomida kuchga ega bo‘lib, bu muddat o‘tgach, ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin emas. Ammo, bunday hol boshqa turdagi muddatlar o‘tib ketmagan bo‘lsa ish beruvchi ana shunday rozilik berilishini so‘rab tegishli organga takroran murojaat qilish huquqidan mahrum etmaydi.

MKning 103-moddasi xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishi sababli mehnat shartnomasini bekor qilinishida ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq beruvchi holatlarni mustahkamlashdan tashqari, bu holatlarni hisobga olish lozim bo‘lgan birin-ketinlikni o‘rnatishga ham sudlarning e’tibori qaratilgan. Birinchi navbatda, ishda qoldirish uchun imtiyozli huquqga malakali va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo‘lgan xodimlar egadirlar. Ikkinchi navbatda, agar xodimlarning malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo‘lsa, MKning 103-moddasi 2-qismida ko‘rsatilgan holatlar hisobga olinishi lozim. Bunda ushbu holatlarni MKning 103-moddasida qay tartibda ko‘rsatilishining ahamiyati yo‘q. Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo‘lgan taqdirda ikkinchi navbatda hisobga olinadigan, ko‘p sonli holatlar bo‘yicha afzallikka ega bo‘lgan xodim ishda qoldirilishi kerak.

Uchinchi navbatda, agar xodimlarning malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo‘lsa-yu, bir-birlariga nisbatan MKning 103-moddasi 2-qismida belgilangan ishda qoldirishda afzallik huquqiga ega bo‘lmasa, ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq to‘g‘risidagi masalasini hal etishda jamoa shartnomasida ko‘rsatilgan holatlar hisobga olinadi.

Xodim bilan mehnat munosabatlarining xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishi sababli bekor qilinishi ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq to‘g‘risidagi MKning 103-moddasi talablariga xilof ravishda amalga oshirilganligi aniqlansa, sud mehnat shartnomasini bunday asoslar bilan bekor qilinishini g‘ayriqonununiy deb topib, xodimning avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantiradi.

Xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyati o‘zgarganda ish beruvchi bir turdagi kasb va lavozimlar doirasida xodimlarni qayta joylashtirish (qayta guruhlash) huquqiga ega bo‘lib, lavozimi shtat jadvalidan chiqarilgan yuqoriroq malakali xodimni uning roziligi bilan boshqa bir turdagi lavozimga o‘tkazish va bu lavozimni egallab turgan kam malakali xodim bilan esa mehnat shartnomasini shu asosda bekor qilishga haqli ekanligini sudlar nazarda tutishlari lozim. Agar ish beruvchi bu huquqdan foydalanmagan bo‘lsa, sud bunday qayta joylashtirishning maqsadga muvofiqligi xususida masalani muhokama etishga haqli emas.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra O’zbekiston Respublikasi MKning 100-moddasi, 2-qism, 2-bandiga muvofiq bekor qilinishi paytida:

–xodim bajarayotgan ishi (egallab turgan lavozimi)ga noloyiq bo‘lishi, malakasi yetarli bo‘lmaganligi va xodimning sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bo‘lishi mumkin;

–agar xodim u bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga ko‘ra, aynan bajarishi shart bo‘lgan ishni uddalay olmayotgan bo‘lsagina, noloyiqligi bo‘yicha u bilan bo‘lgan mehnat munosabatlarining bekor qilinishiga yo‘l qo‘yiladi. Agar xodim uning roziligisiz ishlab chiqarish zarurati bilan yoki ish to‘xtab qolganda ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra vaqtincha o‘tkazilgan ishni uddalay olmayotgan bo‘lsa, u bilan bo‘lgan mehnat shartnomasini ishiga noloyiqligi bo‘yicha bekor qilinishiga yo‘l qo‘yilmaydi, chunki xodim o‘tkaziladigan ish o‘rni mehnat shartnomasida ko‘rsatilmagan;

–xodimning o‘z vazifasiga noloyiqligi bajarishi shart bo‘lgan,topshirilgan ishni uddalay olmayotganligini guvohlantiruvchi aniq faktlar (tekshiruv aktlari, bevosita rahbarlik qiluvchining bildirish xati, hisobotlar, attestatsiya hujjatlari va ishning past sifatligini, yaroqsiz mahsulot chiqarayotganini, ish hajmini hamda ishlab chiqarish normasini bajarmayotganligini va hokazolarni tasdiqlovchi boshqa hujjatlar) bilan, sog‘lig‘i holatiga ko‘ra, noloyiqligi bulardan tashqari tibbiy xulosa bilan tasdiqlanishi lozim;

–agar xodim unga topshirilgan ishni uddalasa, tibbiy xulosaga ko‘ra sog‘lig‘ining yomonlashuvi, shuningdek, nogironlik belgilanishi, mehnat shartnomasini MKning 100-moddasi, 2-qismining 2-bandi bo‘yicha bekor qilish uchun yetarli sabab bo‘lib hisoblanmaydi.

Xodim bajarishi lozim bo‘lgan ishni uddalashdan qat’i nazar agar tibbiy xulosaga ko‘ra ushbu ishni bajarishi to‘g‘ri kelmasa yoki mehnat jamoasi a’zolari yohud ular hizmat qiladigan fuqarolar uchun xavf tug‘dirsagina, mehnat shartnomasining sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bekor qilinishiga yo‘l qo‘yiladi.

Attestatsiya komissiyasining xulosasi xodimning malakasi yetarli emasligini tasdiqlovchi dalillardan biri bo‘lib, u ish yuzasidan barcha dalillar yig‘indisi asosida sud tomonidan baholanadi. Bunda sudlar attestatsiyani o‘tkazish bo‘yicha o‘rnatilgan tartibga rioya etilganini tekshirmoqlari kerak.

Mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan MKning 100-moddasi, 2-qismi, 3 va 4-bandlariga ko‘ra bekor qilinishi paytida quyidagilar nazarda tutilmog‘i kerak:

Intizomiy jazolar xodimni unga yuklatilgan mehnat majbariyatlarini nojo‘ya xatti-harakati tufayli bajarmasligi yoki tegishli tarzida bajarmasligi (ichki tartib qoidalari, mansab yo‘riqnomalari, nizomlar, ish beruvchining qonuniy buyruqlari, texnik qoidalarni buzish va h.k.) sababli qo‘llanishi mumkin.

Boshqa ishga g‘ayriqonununiy tarzda o‘tkazilgan xodimning ishni bajarishdan, yangi mehnat shartlarida ishni davom ettirishdan bosh tortishi, mehnat to‘g‘risidagi qonun va boshqa normativ hujjatlarga ko‘ra, faqat xodimning roziligi bilan hal qilinadigan (ish beruvchining xodimni mehnat ta’tilidan chaqirib olishi yoki ta’tilni boshqa muddatga o‘tkazishi, ish vaqtidan tashqari ishlarni bajarishi, homilador ayollar yoki o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan farzandlari (o‘n olti yoshgacha bo‘lgan nogiron farzandlari) bo‘lgan ayollar tunda, dam olish kunlari ishlashi, hizmat safariga yuborilishi, nogironni tunda, dam olish kunlari va boshqa vaqtlarda

ishlash haqidagi ish beruvchining talabini bajarishdan bosh tortish va boshqa holatlar mehnat majburiyatlarini buzish hisoblanmaydi va intizomiy jazo qo‘llash uchun asos bo‘lmaydi.

O’z mehnat vazifalarini buzganligi uchun mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarni ishga tiklash haqidagi ishlar bo‘yicha qonuniy va asosli hal qiluv qarorlari chiqarish maqsadida quyidagilar:

–mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo‘lgan mehnat vazifalarini buzganligi aynan nimadan iboratligi va u MKning 100-moddasi, 2-qismi, 3 va 4-bandlari bo‘yicha mehnat shartnomalarini bekor qilish uchun asos bo‘la olishi mumkin yoki mumkin emasligi;

–mehnat shartnomasini bekor qilishda sodir qilingan nojo‘ya xatti-harakatning og‘irligi, uni sodir qilish holatlari, xodimning avvalgi ishi va xulq-atvori ish beruvchi tomonidan hisobga olingan olinmaganligi;

–ish beruvchi tomonidan intizomiy jazolar berish belgilangan muddatlar va tartiblarga rioya qilingan qilinmaganligini aniqlanishi zarur.

Sud xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo‘llanishini, jumladan, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 3 yoki 4-bandlari bo‘yicha mehnat shartnomasini bekor qilinishi nafaqat ish beruvchi tomonidan intizomiy jazo chorasi qo‘llash muddati va tartiblariga rioya qilinmagan hollarda, balki nojo‘ya xatti-harakat haqiqatdan ham sodir etilgan, ammo mehnat shartnomasini bekor qilish sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakatning og‘irlik darajasi, xatti-harakat sodir etilgan holatlar, xodimning oldingi xulq-atvori va uni ishga bo‘lgan munosabati hisobga olinmagan holda (MKning 184-moddasi 2-qismi) bekor qilingan degan hulosaga kelgan taqdirda ham g‘ayriqonununiy deb topishga haqli.

Sudlar har bir nojo‘ya xatti-harakatlar uchun faqat bir intizomiy jazo qo‘llanishi mumkinligini hisobga olishlari zarur. Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo‘llanishi uning o‘sha xatti-harakati uchun ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlikka tortilishiga hamda aybdorga nisbatan mehnat qonunlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan intizomiy jazo hisoblanmaydigan ta’sir choralarini (mukofotdan mahrum etish, yil ish yakuniga ko‘ra beriladigan qo‘shimcha rag‘batlantirish to‘lovlaridan mahrum etish yoki miqdorini kamaytirish va b.) qo‘llash imkoniyatini istisno qilmaydi.

Intizomiy choralar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar, MKning 182-maddasi) tomonidan qo‘llash huquqi berilganini inobatga olib, nizoni to‘g‘ri hal etish uchun xodimga nisbatan jazo chorasi vakolatli shaxs (organ) tomonidan qo‘llanganligini aniqlash lozimdir.

Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo‘llanishidan oldin undan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilib olinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi sodir qilgan nojo‘ya xatti-harakati uchun unga nisbatan jazo qo‘llanishiga to‘siq bo‘la olmaydi. Bunda sudlar ish beruvchi tomonidan talab qilinishiga qaramay, xodim tushuntirish xati berishdan bosh tortish holati haqiqatan ham bo‘lgan-bo‘lmaganligini aniqlashlari kerak.

Xodimga nisbatan qo‘llaniladigan intizomiy jazolarning, jumladan, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 3 yoki 4-bandlariga ko‘ra, mehnat shartnomasi bekor qilinishining qonuniyligi masalasini muhokama qilishda sudlar ish beruvchi

tomonidan intizomiy jazo qo‘llash uchun belgilangan muddatlarga amal qilinganini aniqlaydilar.

Intizomiy jazo bevosita nojo‘ya xatti-harakat aniqlanganidan keyin, xodimning kasal yoki ta’tilda bo‘lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzoqi bilan bir oy ichida qo‘llaniladi. Nojo‘ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o‘tganidan, moliya xo‘jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasi bo‘yicha esa, sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o‘tgandan keyin jazoni qo‘llab bo‘lmaydi. Jinoiy ish bo‘yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi.

Nojo‘ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab jazo qo‘llash belgilangan bir oylik muddatni hisoblashda quyidagilarni nazarda tutish lozim:

– nojo‘ya xatti-harakat haqida korxona rahbariga, uning o‘rinbosariga yoki tarkibiy bo‘lim rahbariga yohud xodim bo‘ysunadigan boshqa rahbarga u intizomiy jazo berish huquqiga ega bo‘lish-bo‘lmasligidan qat’i nazar ma’lum bo‘lgan kun – bir oy muddat hisoblanishining boshlanish kuni bo‘lib hisoblanadi.

MKning 100-moddasi, 2-qismining 4-bandiga ko‘ra, xodim o‘z vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi uchun mehnat shartnomasining bekor qilinishiga faqatgina bu nojo‘ya xatti-harakatlar:

–korxona rahbariga nisbatan korxona mulkdori (vakolatli organi) bilan korxona rahbari o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida;

–intizom haqidagi nizom va ustavlar tadbiq etiluvchi ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan – intizom haqidagi tegishli nizom va ustavlarda;

–boshqa barcha xodimlarga nisbatan korxonaning ichki mehnat tartib qoidalarida aniq ko‘rsatib o‘tilgan holdagina yo‘l qo‘yilishiga e’tiborni qaratish lozim.

MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko‘ra mehnat shartnomasi bekor qilinishining qonuniyligi haqidagi nizolarni ko‘rishda:

–korxonaning ichki mehnat tartib qoidalari qonunda belgilangan tartibda (MKning 174-moddasi) tasdiqlangan-tasdiqlanmaganligini;

–korxona mulkdori (vakolatli organi) korxona rahbari bilan yozma mehnat shartnomasi tuzgan-tuzmaganligini;

–mazkur xodimga nisbatan intizom haqidagi nizom yoki ustav talablari tatbiq etilish-etilmasligini aniqlashi kerak.

Agar korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari bo‘lmasa yoki bu qoidalarni qonunda belgilangan tasdiqlash tartibi (MKning 174-moddasi) buzilgan bo‘lsa yohud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishga mumkin bo‘lgan mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzish deb hisoblanishi mumkin bo‘lgan xatti-harakatlar ro‘yxati ichki mehnat tartib qoidalarida aniq sanab o‘tilmagan bo‘lsa, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko‘ra xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

Korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzgani uchun barcha xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo‘luvchi xatti-harakatlar (uzrsiz sabablarga ko‘ra ishga chiqmaslik – progul; ish kuni mobaynida bekorchilik qilish, alkogol, narkotik yoki toksinli moddadan foydalangani uchun mast holda ish joyida bo‘lish va ishga kelish; ish beruvchining mulkini o‘qirlash va boshqalar) bilan bir qatorda faqatgina

ba’zi toifadagi xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo‘luvchi bir marta sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakatlar ham (tijorat sirini oshkor qilinishi; bevosita pul va tovar qimmatliklari bilan muomala qiluvchi xodim tomonidan bu qimmatliklarning saqlanishi ta’minlanmagani, ularning saqlanishiga xavf tug‘dirilgani yoki bu qimmatliklar bo‘yicha muomala qilish qoidalarining buzilishi, tarbiyaviy ishlarni bajarishi lozim bo‘lgan shaxs tomonidan axloqan nojo‘ya xatti-harakat sodir etilishi va b.) ko‘rsatilgan bo‘lishi mumkinligiga qaratiladi.

Binobarin, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko‘ra tijorat sirini oshkor qilish munosabati bilan mehnat shartnomasi faqat tijorat sirini tashkil etuvchi ma’lumotlar mansab vazifasiga asosan ishonib topshirilgan xodim bilan va faqatgina ushbu ma’lumotlarning oshkor bo‘lishida aynan shu xodimning haqiqatda aybdorligini tasdiqlovchi ishonarli dalillar mavjud bo‘lsa bekor etilishi mumkin.

Pul va tovar qimmatliklari saqlanishini ta’minlamaganlik, ularning saqlanishiga xavf tug‘diruvchi holatni yuzaga keltirgan yoki bu qimmatliklar bo‘yicha muomala qilish qoidalarini buzganlik uchun mehnat shartnomasi ushbu asoslarda faqat pul va tovar qimmatliklari bo‘yicha bevosita muomala qiluvchi-qabul qiluvchi, saqlovchi, tashuvchi, tarqatuvchi va boshqalar) xodimlar bilangina bekor qilinishi mumkin.

Agar korxonaning ichki mehnat tartib-qoidalaridagi o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzish deb hisoblanadigan nojo‘ya xatti-harakatlar ro‘yxatida progul uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin deb ko‘rsatilgan bo‘lsa, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko‘ra bu xatti-harakat uchun mehnat shartnomasining bekor qilinishiga ko‘rsatilgan qoidalarda xodimning ish joyida uzrsiz sabablarga ko‘ra qancha vaqt bo‘lmaganligi (to‘la ish kuni, uch soatdan ortiq va shu kabi) progul deb topilishi belgilab qo‘yilgan taqdirda yo‘l qo‘yiladi.

Xodimning ish vaqtida korxona hududidan yoki unga berilgan vazifani bajarishi lozim bo‘lgan ob’ekt hududidan tashqarida bo‘lishi ish joyida bo‘lmaslik deb tushuniladi. Shunga ko‘ra, ishda har qanday bo‘lmaslik emas, balki faqatgina uzrsiz sabablar bilan ish joyida bo‘lmaslik progul deb hisoblanishi mumkinligini inobatga olib, sudlar xodimning ish joyida bo‘lmaganligining haqiqiy sabablarini aniqlashlari lozim. Ishda uzrli sabablarga ko‘ra bo‘lmagan deb topsa, MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga ko‘ra mehnat shartnomasining bekor qilinishi g‘ayriqonununiy deb topiladi va xodimning ishga tiklash haqidagi talabini qanoatlantiriladi.

MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandi bo‘yicha xodim ish joyida ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilangan muddatda ish vaqtida uzrsiz sabablarga ko‘ra bo‘lmagan hollarda ham progulga yo‘l qo‘yganligi sababli mehnat shartnomasining bekor qilinishiga olib keladi.

Bunday hollarga:

–ish beruvchining ruxsatisiz o‘zboshimchalik bilan ta’tilga ketishi yoxud o‘zboshimchalik bilan dam olish kunlari (otgul)dan foydalanish;

–ish beruvchini ogohlantirmasdan ishni tashlab ketish, yoki ogohlantirish muddati tamom bo‘lmasdan ishni tashlab ketish kabilar kiradi.

Korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarida ishga alkogoldan, narkotik yoxud toksinli moddalardan foydalangani tufayli mast holda kelishi yoki ish joyida shu holatda bo‘lgani uchun MKning 100-moddasi, 2-qismi, 4-bandiga asosan mehnat shartnomasini bekor qilish nazarda tutilgan taqdirda, bu asos ko‘rsatilgan holatda faqat korxona hududida paydo bo‘lgan xodimga nisbatan emas, balki o‘z mehnat majburiyatlarini bajarishi lozim bo‘lgan boshqa joylarda qayd etilgan holatda yurgan xodimga nisbatan ham qo‘llanilishi mumkin. Bunda xodim ishdan chetlatilgan yoki chetlatilmaganligining ahamiyatga ega emas.

Alkogol, giyohvandlik yoxud zaxarvandlik moddalar iste’mol qilish oqibatida yuzaga keluvchi sarxushlik holati tibbiy xulosaga ko‘ra, shuningdek, sud tomonidan huquqiy baholanish lozim bo‘lgan boshqa turdagi isbot-dalillar bilan tasdiqlanishi mumkin. O’rindoshlik asosida ishlaydiganlar bilan mehnat shartnomasi barcha xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilinadigan umumiy asoslardan tashqari MKning 100-moddasi, 2-qismi, 5-bandiga binoan ham bekor qilinishi mumkin.

O’rindoshlik asosida ishlaydigan hodim bilan MKning 100-moddasi, 2-qismi, 5-bandiga ko‘ra boshqa o‘rindosh bo‘lmagan xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan bekor qilinishiga faqat o‘rindosh ishida ishlash uchun qabul qilinayotgan xodim uchun bu ish aosiy ish bo‘lgan holdagina yo‘l qo‘yilishini sudlar nazarda tutishlari kerak.

O’rindosh bilan mehnat shartnomasi yuqorida ko‘rsatilgan asosga ko‘ra bekor qilingach, uning o‘rniga boshqa o‘rindosh ishga qabul qilingan holda yoxud bu xodimning egallab kelgan lavozimi (bajarayotgan ishi) bo‘sh qolib ketsa (vakant), MKning 100-moddasi, 2-qismi, 5-bandiga binoan mehnat munosabatlarining bekor qilinishi g‘ayriqonununiy deb topilishi lozim.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi 100-moddasi, 2-qismi, 6-bandiga ko‘ra: korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi. Mazkur asos bo‘yicha mehnat shartnomasini korxona mulk qilib olingan kundan boshlab uch oy mobaynida bekor qilishga yo‘l qo‘yiladi. Xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’tillarda bo‘lgan vaqti, uzrli sabablarga ko‘ra ishda bo‘lmagan boshqa davrlari bu muddatga kiritilmaydi. Bunda yangi mulkdor korxona rahbariyati ishni samarali tashkil etishni uddalay olmayapti deb hisoblasa, unday holda qonunda nazarda tutilgan kafolatlarni (100-modda, 2-qismi, 1-bandiga ko‘ra ishdan bo‘shatish paytidagi qo‘shimcha kafolatlar) bergan holda ishdan bo‘shatish mumkin

O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1999 yil 10 mayda 720-son bilan ro‘yxatga olingan “Mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko‘ra bekor qilinib, ogohlantirish muddati pullik kompensatsiyaga almashtirilganda xodimlarga moddiy madad berish tartibi haqida TUShUNTIRISh”ga ko‘ra ish beruvchi mehnat shartnomasi bekor qilinishi niyati haqida, xodimni Mehnat kodeksi 102-moddasining birinchi va to‘rtinchi qismlarida nazarda tutilgan muddatlarda ogohlantirishi lozim va bu ogohlantirish muddatlari ularga muvofiq keladigan pullik kompensatsiyaga almashtirilishi mumkin.

Ogohlantirish muddatini pullik kompensatsiyaga almashtirish: xodim bilan ish beruvchining o‘zaro kelishuvi asosida (102-moddaning ikkinchi qismi); xodim bilan kelishuvsiz (102-moddaning uchinchi qismi); ish beruvchining xohishi asosida (102-moddaning to‘rtinchi qismi) amalga oshiriladi.

Ogohlantirish muddati pullik kompensatsiyaga almashtirilganda, xodimning Mehnat kodeksi 67-moddasining birinchi va uchinchi qismida nazarda tutilgan moddiy madad olishga oid qo‘shimcha kafolatlari saqlanib qoladi, xamda u mehnat shartnomasi bekor qilingandan so‘ng ikkinchi va uchinchi oylar davomida ishga joylashmagan taqdirda unga ikkinchi va uchinchi oylar uchun ilgarigi ish joyidan o‘rtacha ish haqini to‘lash muddatlari xam o‘zgarmaydi.

9. 4. *Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha bekor qilinishi*

Mehnat shartnomasi taraflarning ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan asoslar bilan ham, ya’ni shartnoma tomonlarida uni bekor qilish istagi bo‘lmagani holda vakolatli davlat organi aralashuvi yoki boshqa ob’ektiv xususiyatga ega bo‘lgan holatlar tufayli bekor qilinishi mumkin. Amaldagi mehnat qonunchiligi bunday hollarda ham xodimlarni ijtimoiy himoyalash, ularning ayrim toifalariga qo‘shimcha kafolatlar berishga qaratilgan huquqiy chora-tadbirlarni nazarda tutadi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 106-moddasida mehnat shartnomasi quyidagi hollarda taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar tufayli bekor qilinishi mumkinligini nazarda tutadi:

1) xodim harbiy yoki muqobil hizmatga chaqirilgan taqdirda;

2) shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda;

3) xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo‘lsa, shuningdek xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo‘llangan taqdirda;

4) ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo‘l qo‘yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo‘lmasa va u ishni davom ettirishga to‘sqinlik qilsa;

5) xodimning vafoti munosabati bilan;

6) qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

O’zbekiston Respublikasining «Umumiy harbiy majburiyat va harbiy hizmat to‘g‘risida»gi qonuniga muvofiq[95] muddatli harbiy yoki muqobil hizmatni o‘tash yoshiga yetgan fuqarolar belgilangan tartibda haqiqiy harbiy hizmatga chaqiriladi.

«Umumiy harbiy majburiyat va harbiy hizmat to‘g‘risida»gi Qonunning 25-moddasida ko‘rsatilishicha: «Korxonalar, muassasalar, tashkilotlar chaqiriluvchilarni chaqiriq uchastkalariga o‘z vaqtida kelishlarini ta’minlashlari shart». Muddatli harbiy hizmatga chaqirilgan xodim chaqiriq qoqozida ko‘rsatilgan kungacha ishdan bo‘shatilishi, u bilan hisob-kitob qilinishi hamda o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanishi lozim bo‘ladi.

95 Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2002 й. 12-сон, 217-модда

.

Ushbu asosga ko‘ra mehnat shartnomasi xodim bir yillik muddatli harbiy hizmatga yoki muqobil hizmatga chaqirirlganida bekor qilinishi mumkin.

Mazkur qonunning 6-moddasiga ko‘ra muddatli harbiy hizmatni o‘tashga yaroqli hamda chaqirilish muddatini kechiktirish va chaqirilishdan ozod etilish huquqiga ega bo‘lmagan, biroq Qurolli Kuchlar safiga navbatdagi muddatga chaqirilmagan shaxslar safarbarlik chaqiruvi rezervi safiga olinadilar.

Safarbarlik chaqiruvi rezervidagi hizmat hududiy printsip asosida oylik yig‘inlar tarzida tashkil etiladi hamda chaqiriluvchilar tomonidan O’zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining maxsus hisobvarag‘iga pul badallari kiritilishini nazarda tutadi.

Safarbarlik chaqiruvi rezervida hizmat qilish muddati bir oydan iborat va shu sababli bunday hizmatga jalb etilgan hdimning ish joyi (lavozimi hizmat dvrida saqlab turiladi, chunki, Mehnat kodeksining 68-moddasi, uchinchi qismiga ko‘ra h8-moddasi, uchinchi qismiga ko‘ra riladi, chunki, sababli bunday hizmatga jalb etilgan hdimning ish joyi(irirlganida bekor qilinishi arbiy hizmatga chaqirilgan (o‘tgan), lekin keyinchalik rezervga bo‘shatilgan yoki iste’foga chiqqan xodim, agar uning harbiy hizmatga chaqirilgan (o‘tgan) kunidan boshlab uch oydan ortiq vaqt o‘tmagan bo‘lsa, avvalgi ish joyiga (lavozimiga) qaytib kelish huquqiga ega.

Mehnat kodeksining 106-moddasi 2-bandiga ko‘ra shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimni ishga tiklanishi tufayli uning o‘rniga olingan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishlikni nazarda tutadi.

G’ayriqonununiy ravishda ishdan bo‘shatilgan xodimni sud hal qiluv qaroriga ko‘ra o‘z vazifasiga tiklanishi, asossiz jinoiy javobgarlikka tortilgan fuqaroni oqlanishi kabi hollarni yuz berishi ularning o‘rniga ishga olingan shaxslar bilan ushbu asosga ko‘ra mehnat shartnomasining bekor qilinishiga sabab bo‘lishi mumkin. Ammo bunday hollarda ish beruvchi xodimni ishdan bo‘shatishdan avval uning yoshi, salomatligi ahvolini e’tiborga olib va malakasiga mos keluvchi boshqa ish taklif qilishi, bunday ish topilmagani holda yohud xodim boshqa ishga o‘tib ishlashni rad etgani taqdirdagina uni ushbu asos bilan ishdan bo‘shatishi mumkin va unga belgilangan miqdorda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi (MKning 109-moddasi).

MKning 106-moddasi 3-bandiga binoan xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo‘lsa, shuningdek, surunkali alkogolizm yoki giyohvandlikka chalingan xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga majburiy davolash uchun yo‘llangan taqdirda;

Ushbu asos bilan mehnat shartnomasini bekor qilinishiga kamida ikki asos bo‘lganida, ya’ni, birinchidan, xodimni jinoiy jazoga mahkum etuvchi sudning hukmi appelatsiya shikoyati o‘tgani yoxud shikoyat yuqori turuvchi vakolatli sud tomonidan ko‘rib chiqilib, shikoyat rad etilib, hukm o‘z uchida qoldirilgan taqdirda, ikkinchidan esa maxkum qilingan hodim ozodlikdan mahrum etish, ish joyidan boshqa korxonada axloq tuzatish jazosini o‘tash, qamoq jazosi qo‘llanilishi, muayyan huquqdan maxrum etilishi oqibatida avvalgi vazifasini bajarishda davom etish imkonidan mahrum etilgan bo‘lsa, amalga oshiriladi.

Keinchalik hodimga nisbatan chiqarilgan hukmni oqlovchi asos bilan bekor qilinishi uni avvalgi vazifasi (lavozimi)ga tiklanishiga, uning o‘rniga ishga qabul qilinga xodimni esa belgilangan talablar bajarilgani holda ishdan bo‘shatilishiga sabab bo‘ladi.

Mazkur modda hodimni ishdan bo‘shatishning yana bir mustaqil asosini - surunkali alkogolizm yoki giyohvandlikka chalingan xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga majburiy davolash uchun yo‘llangani taqdirda uni ishdan bo‘atib yuborishlikni nazarda tutadi.

O’zbekiston Respublikasi Jinoyat protsessual kodeksining 265-moddasiga muvofiq sud hukmining qonuniy kuchga kirganligi haqidagi xabar ish beruvchi xodimni ishdan bo‘shatishlik uchun asos bo‘lib hizmat qiladi. Dastlabki tergov ketayotgan paytda yoki sud majlisi davom etayotganida ushbu asos bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Shuningdek, sudning ayblov hukmi bilan xodimga tayinlangan jinoiy jazo uning faoliyatiga to‘sqinlik qilmasa (masalan, jarima solinishi) xodim ushbu asos bilan ishdan bo‘shatilishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat kodeksining 106-moddasi, 4-bandiga ko‘ra ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo‘l qo‘yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo‘lmasa va u ishni davom ettirishga to‘sqinlik qilsa, mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin.

Bunday holda ishga qabul qilish qoidalarini hodimning aybi bilan (o‘z huquqlarini suiste’mol qilishi, ya’ni sohta hujjatlar va boshqa sohta axborotlar taqdim etishi, ishga qabul qilinishiga to‘sqinlik qiladigan holatlarni qasddan yashirishi va boshqalar) buzilganligi ham muayyan ahamiyatga ega bo‘lib, qonunda nazarda tutilgan kafolatlar berilmasligiga asos bo‘lishi mumkin.

O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorining 43-bandida ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilishi sanaluvchi holatlarning quyidagi taxminiy ro‘yxati ko‘zda tutilgan:

–sud hukmiga ko‘ra ma’lum mansabni egallash yoki ma’lum faoliyat bilan shug‘ullanish huquqidan mahrum qilinganlarni sud tomonidan tayinlangan vaqt davomida ishga qabul qilish;

–bir davlat korxonasida o‘zaro yaqin qarindosh yoki quda-anda bo‘lgan shaxslarni, basharti, ulardan biri ikkinchisiga bevosita bo‘ysinib yoki uning nazorati ostida hizmat qiladigan bo‘lsa, bunday hizmatchilarni ishga qabul qilish (MKning 79-moddasi). Qarindoshlarning birgalikda hizmat qilishlarini taqiqlash haqidagi qoidalar O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli ilovada belgilangan (O’zbekiston Respublikasi hukumatining qarorlari, 1997 yil, 3-son, 11-modda);

–voyaga yetmaganlar va ayollarni jalb qilish taqiqlangan ishlarga qabul qilish.

Mehnat munosabatlari qayd etilgan asoslarga ko‘ra bekor qilinishi chog‘ida ishga qabul qilishda qanday aniq buzilishga yo‘l qo‘yilgani va bu mehnat shartnomasini bekor etishga asos bo‘la olishi mumkin yoki mumkin emasligi aniqlamog‘i zarur.

Mehnat kodeksining 106-moddasi 6-bandi ushbu moddaning 1-5-bandlarida sanab o‘tilmagan boshqa holatlar bo‘yicha mehnat shartnomasini bekor qilinishi mumkinligini ko‘zda tutadi.

Bunday holatlarga, xususan, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirishi ularning sog‘lig‘iga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo‘lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ota-onasi, vasiylar (homiylar) va vakolatli organlar (mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar, voyaga yetmaganlar ishlari bilan shug‘ullanuvchi komissiyalar) talablariga ko‘ra bekor qilinishi (MKning 247-modda), muqobil hizmat o‘tayotganlar bilan mehnat shartnomasini muqobil hizmat organlari talabiga ko‘ra bekor qilinishi kabilar kiradi.

9.4. *Mehnat shartnomasi bekor qilinishini rasmiylashtirish va xodim bilan hisob-kitob qilish*.

Mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi va uni rasmiylashtirish qoidalari O’zbekiston Respublikasi MKda belgilab qo‘yilgan bo‘lib, unga amal qilish ish beruvchining asosiy burchlaridan sanaladi, ishdan bo‘shatilayotgan xodimlar huquqlari hamda qonuniy manfaatlarini samarali himoya etilishini ta’minlaydi. Mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan shaxslar tomonidan amalga oshiriladi va buyruq bilan rasmiylashtiriladi. Oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

Buyruqda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari MKning 87, 89, 97, 100, 105, 106-moddalari ta’rifiga yoki mehnat shartnomasini bekor qilishning qo‘shimcha asoslarini nazarda tutuvchi boshqa normativ hujjatlar ta’rifiga to‘la muvofiq holda yozilib, Kodeksning yohud boshqa normativ xujjatlarning tegishli moddalari (bandlari) ko‘rsatilib qo‘yiladi.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan uning kasalligi, nogironligi, yoshga doir pensiyaga chiqishi, oliy yoki o‘rta maxsus o‘quv yurti yoxud aspiranturaga qabul qilinishi va qonun hujjatlariga ko‘ra muayyan imtiyozlar va afzalliklar beriladigan boshqa sabablar tufayli bekor qilinganda, mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqda shu sabablar ko‘rsatiladi. Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga uning mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruq nusxasini berishi shart.

Mehnat shartnomasi bekor qilingan quyidagi hollarda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi:

ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganida (xodim o‘zining mehnat vazifalarini bajarmaganligi sababli shartnomaning bekor qilinishi bundan mustasno);

taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan, ushbu Kodeksning 106-moddasi 1 va 2-bandlarida nazarda tutilgan holatlarga binoan. Mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 106-moddasi 4-bandiga binoan bekor qilinganda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi, ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar xodimning aybi bilan buzilgan (sudning muayyan lavozimni egallash yoki muayyan faoliyat turi bilan shug‘ullanish huquqidan mahrum etish haqidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va hokazo) hollar bundan mustasno.

Xodim yangi mehnat shartlari asosida ishni davom ettirishni rad etganligi sababli (89-moddaning to‘rtinchi qismi).

Ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganda xodimga tegishli ish haqi, uning miqdori hususida nizo bo‘lmasa:

1) mehnat shartnomasi bekor qilingan kunga qadar ishlayotgan xodimga – mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni;

2) mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamayotgan xodimga – u hisob-kitob qilishni talab etgan kuni to‘lanishi kerak.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilinganda unga tegishli ish haqi, uning miqdori xususida nizo bo‘lmasa:

1) qonun bo‘yicha yoki shartnomaga muvofiq mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirishi shart bo‘lgan xodimga – ishdan ketgan kunining ertasidan kechiktirmasdan to‘lanishi lozim;

2) mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirish shart bo‘lmagan xodimga – ishdan ketgan kunning ertasidan kechiktirilmasdan to‘lanishi lozim.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli haqning miqdori yuzasidan nizo chiqqan taqdirda, xodimga shak-shubhasiz tegadigan summani ish beruvchi ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida ko‘rsatilgan muddatlarda to‘lashi shart.

Mehnat qonunchiligi mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan o‘zboshimchalik bilan bekor qilinishi yoki o‘zgartirilish hollaridan xodimlar huquqlarini himoyalashning, ularni buzilgan moddiy va ma’naviy manfaatlarini tiklashning xalqaro andozalarga mos keluvchi samarali vositalarini nazarda tutadi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 111-modda-sida ko‘rsatilganidek:

Mehnat shartnomasi g‘ayriqonununiy ravishda bekor qilingan yoki g‘ayriqonununiy ravishda xodim boshqa ishga o‘tkazilgan hollarda, u ish beruvchining o‘zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozim.

Nizoni ko‘rish vaqtida ish beruvchiga mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga o‘tkazishning asosliligini isbotlab berish mas’uliyati yuklatiladi. Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish masalasi kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib olish nazarda tutilgan bo‘lsa, bunday holda sud kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligi olinganligini ham aniqlaydi.

Mehnat shartnomasini g‘ayriqonununiy ravishda bekor qilish yoki o‘zgartirish deganda ikki holat: a) qonunni ochiq-oydin buzgan holda bekor qilish; b) ishdan bo‘shatish (boshqa ishga o‘tkazish) yuzasidan belgilangan tartib qo‘pol buzilgani holda ana shunday xatti-harakatga ish beruvchi tomonidan yo‘l qo‘yilishi tushuniladi.

O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorining 51-bandiga ko‘ra qonunni ochiq-oydin buzgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish deganda quyidagi holatlar nazarda tutiladi:

–qonunda ko‘rsatilmagan asoslar bo‘yicha;

–ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarni boshqa vakillik organi roziligisiz, agarda bunday rozilik olish lozimligi jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko‘zda tutilgan bo‘lsa;

–ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra o‘n sakkizga to‘lmagan shaxslar bilan, ishlab chiqarishdan ajralmay ta’lim olayotgan shaxslar bilan, xodimlarning vakillik organiga saylanganlar hamda saylanish muddati tugaganidan so‘ng ikki yil mobaynida mahalliy mehnat organini oldindan roziligini olmagan holda ishdan bo‘shatilganlarida;

–MKning 237-moddasi 1-qismida ko‘rsatilgan, ya’ni ish beruvchiga ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo‘l qo‘ymaydigan holatlar ma’lum bo‘lganda ishdan bo‘shatish;

–ish beruvchining tashabbusi bo‘yicha, korxonaning to‘liq tugatilishi hollaridan tashqari, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri yoki uning ta’tilda bo‘lgan vaqti davomida ishdan bo‘shatish;

–MKning 84-moddasi 3-qismida ko‘rsatilgan xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki sinov muddati belgilanmasa-da, xodimlarning qoniqarsiz sinov natijasiga ko‘ra;

–MKning 100-moddasi 2-qismi 4-bandi bo‘yicha, korxonada ichki mehnat qoidalari tasdiqlanmagan bo‘lganda, shuningdek, xodim qoidalarda belgilanmagan mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol buzganligi uchun;

–xodimning tashabbusi bo‘yicha uni mehnat shartnomasini bekor qilish haqida yozgan arizasi bo‘lmaganda shu asos bilan ishdan bo‘shatish;

–nomuayyan muddatga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasining muddati o‘tganligi munosabati bilan shartnomaning bekor qilinishi;

–ish beruvchi tomonidan qonuniylik shartlari yoki mehnat shartnomasini bekor qilish bo‘yicha belgilangan tartibni qo‘pol ravishda buzilgan boshqa hollarda kabilar.

Xodimni boshqa ishga o‘tkazishda qonun ochiq-oydin buzilgan holda amalga oshirilgan deb topiladi, agar u:

–ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligisiz, agar jamoa shartnomasida, u tuzilmagan taqdirda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda bunday boshqa ishga o‘tkazishlarning amal qilish muddatlari, shuningdek, ishlab chiqarish zaruriyati holatlari belgilanmagan bo‘lsa;

–ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligisiz, boshqa ishga o‘tkazish agar bunday o‘tkazishlarning amal qilish muddati jamoa shartnomasida belgilangan muddatlardan, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuv bo‘yicha belgilangan muddatdan ortiq bo‘lsa;

–jamoa shartnomasiga kiritilmagan hollarda ishlab chiqarish zaruriyati munosabati bilan xodimning roziligisiz boshqa ishga o‘tkazish, agar u ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuv bo‘yicha ishlab chiqarish zaruriyati hollari qatoriga kiritilgan bo‘lmasa;

–ish beruvchi tomonidan boshqa ishga o‘tkazish yuzasidan belgilangan tartiblarni qo‘pol ravishda buzgan boshqa hollarda amalga oshirilgan bo‘lsa.

Ishga tiklanganda ish beruvchi zimmasiga xodimga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati yuklatiladi.

Zararni qoplash:

majburiy progul vaqti uchun haq to‘lash shartligidan (275-modda);

mehnat shartnomasi bekor qilinganligi yoki xodim boshqa ishga o‘tkazilganligi ustidan shikoyat qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha harajatlarning o‘rnini qoplashdan (mutaxassislardan maslahat olish, ish yuritish uchun harajatlar va boshqalardan);

ma’naviy zarar uchun kompensatsiya to‘lashdan iboratdir. Ma’naviy zararning qoplanishi lozim bo‘lgan miqdori ish beruvchining xatti-harakatiga berilgan bahoni hisobga olib, sud tomonidan belgilanadi, lekin bu xodimning oylik ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

Xodimning iltimosiga ko‘ra sud ishga tiklash o‘rniga uning foydasiga uch oylik ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda qo‘shimcha tarzda haq to‘lash majburiyatini yuklashi mumkin. Mehnat shartnomasini g‘ayriqonununiy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g‘ayriqonununiy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar xodimga ish haqi to‘lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun ushbu Kodeksning 274-moddasida nazarda tutilgan tartibda moddiy javobgar bo‘ladilar.

O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 2000 yil 28 apreldagi 7-sonli «Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida»gi qarorning 13-bandida aytilishicha:

Ma’naviy zararning miqdorini belgilashda sudlar jabrlanuvchining unga yetkazilgan ma’naviy zararning og‘irligiga bergan sub’ektiv bahosi, shuningdek da’vogarga yetkazilgan ma’naviy va jismoniy azoblarning darajasini ko‘rsatuvchi ob’ektiv ma’lumotlarni, tajovuz qilingan ob’ektning hayot uchun muhimligi, foydasi (hayoti, sog‘lig‘i, qadr-qimmati, shaxsiy erkinligi, uy-joyining daxlsizligi, katta qimmatlikka ega bo‘lgan mulklari va boshqalar), huquqbuzarlikning og‘irligi va oqibati (yaqin qarindoshlarning o‘ldirilishi, nogironlikka olib kelgan tan jarohati yetkazilishi, ozodlikdan mahrum qilish, ishdan yoki turar joydan va boshqalardan mahrum qilish), uyaltiradigan noto‘g‘ri ma’lumotlarning harakteri va ularning qanchalik darajada (doirada) tarqatilganligi, jabrlanuvchining yashash sharoitlari, shaxsiy xususiyatlari (hizmati, oilaviy, maishiy, moddiy tomonlari, sog‘lig‘ining holati, yoshi va boshqalar), zarar yetkazuvchining va jabrlanuvchining aybi darajalari, zarar yetkazuvchi shaxsning moddiy ahvoli va boshqa e’tiborga molik holatlarni hisobga olishlari lozim.

Bundan kelib chiqib, ma’naviy zararni qoplash miqdorini yetkazilgan mulkiy va boshqa moddiy zararni undirish da’vo talabining qoplanish hajmiga qarab belgilash

mumkin emas. Zararni qoplash miqdorini belgilashda adolatlilik va oqilonalik talablari inobatga olinishi lozim (FKning 1022-moddasi)[96].

Xodim bilan mehnat shartnomasi qonunga xilof asoslarda bekor qilingan yoki bu yuzasidan o‘rnatilgan tartib buzilishiga yo‘l qo‘yilgan bo‘lib, ammo korxona tugatilishi oqibatida xodimni ishga tiklash imkoniyati bo‘lmagan holatda, sud mehnat shartnomasini bekor qilinishini noto‘g‘ri deb topib, tugatish komissiyasi yoki korxonani tugatish haqida qaror qilgan organga, zarur hollarda esa huquqni qabul qiluvchiga majburan bo‘sh yurgan vaqt (progul) uchun unga bir yildan ko‘p bo‘lmagan muddatga ish haqi to‘lash majburiyatini yuklaydi. Shu bilan birga sud xodim bilan mehnat shartnomasini MKning 100-moddasi, 2-qismi 1-bandi bo‘yicha korxonaning tugatilishi tufayli bekor qilingan deb topiladi. Bunday xodim mehnat shartnomasi korxonaning tugatilishi (MKning 67-moddasi) munosabati bilan beriladigan qo‘shimcha moddiy yordam berish kafolatidan foydalanadi.

Xodimni ishdan chetlatish, ya’ni qonunda nazarda tutilgan asoslar yuz berganda xodimni mehnat vazifalarini bajarishdan chetlatib qo‘yish ish beruvchi tomonidan yoki vakolatli davlat organlari qarorlari asosida amalga oshirilishi mumkin.

Jumladan, MKning 113-moddasida ko‘rsatilishicha:

Xodimni ishdan chetlashtirishga, qonunda nazarda tutilgan hollardan tashqari yo‘l qo‘yilmaydi.

Alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida ishga kelgan xodim shu kuni (smenada) ishga qo‘yilmaydi.

Xodim majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishdan bo‘yin tovlagan yoki o‘tkazilgan tekshirishlar natijasi bo‘yicha tibbiy komissiya tavsiyalarini bajarmagan taqdirda, ish beruvchi uni ishga qo‘ymaslikka haqlidir.

O’zbekiston Respublikasi Jinoyat protsessual kodeksining 255-moddasiga ko‘ra: «Basharti ayblanuvchi, sudlanuvchi o‘z ish joyida qolsa, u jinoyat ishi bo‘yicha haqiqatni aniqlashga, jinoyat oqibatida yetkazilgan zararni qoplashga to‘sqinlik qiladi yoki jinoiy faoliyatini davom ettiradi deb hisoblashga yetarli asoslar bo‘lsa, surishtiruvchi, tergovchi, prokuror, sud uni lavozimdan chetlashtirish haqida qaror yoki ajrim chiqarishga haqli»[97].

O’zbekiston Respublikasining 1992 yil 3 iyuldagi «Davlat sanitariya nazorati to‘g‘risida»gi Qonuni 27-moddasiga ko‘ra sanitariya nazoratini amalga oshiruvchi mansabdor shaxs qaysi idoraga qarashli bo‘lishidan va mulkchilik shakllaridan qat’i nazar korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, birlashmalarning rahbarlaridan va alohida shaxslardan sanitariya normalarini, qoidalarini, epidemiyaga qarshi tartibotni muntazam sur’atda bajarmayotgan va ishlab chiqarishning hamda bajarilayotgan ishlarning xususiyatlarini hisobga olib, yuqumli, parazitlar kasalliklarni tarqatish xavfini tug‘diradigan shaxslarni ishdan chetlashtirishni talab qilishga haqli[98].

---

[96] «Қонун номи билан», Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 2000 йил, 2-3-сон, 27-бет.

[97] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал Кодекси, Т., 2008.

98 Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1992 й. 9-сон, 355-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1995 й. 6-сон, 118-модда, 1999 й. 5-сон, 124-модда, 2000 й. 7-8-сон, 217-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис палаталари Ахборотномаси 2006 й. 10-сон, 536-модда

Xodimlarni ishdan chetlatishning boshqa asoslari ham qonun hujjatlarida nazarda tutilgan bo‘lishi mumkin.

Xodimni ishdan chetlatilishiga asos bo‘lgan holat bartaraf etilishi bilan u o‘z vazifasini bajarishga kirishadi va unga ish haqi to‘lash davom etadi.

Xodim ish beruvchining aybi bilan g‘ayriqonununiy ravishda ishdan chetlashtirilgan hollarda xodimga ish beruvchi tomonidan yetkazilgan barcha moddiy va ma’naviy zarar mehnat qonunchiligida belgilangan tartib hamda miqdorlarda qoplab beriladi.

Xodim surishtiruv, tergov, prokuratura yohud sud organi tomonidan, sanitariya nazorati yoki boshqa davlat organi tomonidan g‘ayriqonununiy tarzda ishdan chetlashtirilishi tufayli unga yetkazilgan moddiy va ma’naviy zarar amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq tegishli organ hisobidan to‘la hajmda qoplab beriladi[99]. Zararni tqoplash tartibi : O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2002 yil 12 yanvar 1095-son bilan ro‘yxatga olingan «Davlat organlari yoki ushbu organlar mansabdor shaxslarining qonunga xilof harakatlari (harakatsizligi) natijasida fuqarolar yoki yuridik shaxslarga yetkazilgan zararni qoplashga davlat byudjeti mablag‘lari hisobidan pul to‘lovlarini amalga oshirish tartibi to‘g‘risidagi YO’RIQNOMAda belgilab qo‘yilgar bo‘lib, unga ko‘ra davlat organlari yoki ushbu organlar mansabdor shaxslarining qonunga xilof harakatlari (harakatsizligi) natijasida yetkazilgan zararni qoplashda davlat byudjeti mablag‘lari hisobidan pul to‘lovlarini to‘lash to‘g‘risida tegishli organlarning qarorlarini bajarish tartibini, shuningdek moliya organlari tomonidan suddan tashqari tartibda davlat byudjeti mablag‘lari hisobidan pul to‘lovlarini amalga oshirish tartibini belgilaydi.

Ushbu yo‘riqnoma qoidalari jinoyat-protsessual qonun hujjatlariga muvofiq oqlangan harbiy hizmatchilarga yetkazilgan mulkiy zararni davlat byudjeti mablag‘lari hisobidan qoplanadigan hollarga va avlat daromadiga jismoniy shaxslardan qonunga xilof ravishda musodara qilingan xorijiy valyutani qaytarish masalalariga tatbiq etilmaydi.

K A L I T S O’ Z L A R

Mehnat shartnomasini bekor qilish. Ishdan bo‘shatish. Ishdan bo‘shash. Meehnat munosabatlarini barham topishi. Mehnat shartnomasi bekor bo‘lishi asoslari. Muddatni tugagani tufayli mehnat shartnomasini bekor bo‘lishi. Xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor bo‘lishi. Ishuvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor bo‘lishi va xodimlarga beriladigan kafolatlar. Shtatlar(xodimlar soni) qisqarishi. Taraflar xoxishiga bog‘liq bo‘lmagan holatlar tufayli mehnat shartnomasini bekor qilinishi. Ishdan bo‘shatishni rasmiylashtirish. Ishdan chetlatish. G’ayri qonuniy ishdan bo‘shatish va javobgarlik.

Bilimlaringgizni tekshirib ko‘ring

1. Mehnat shartnomasini bekor qilish dega nima nazarda tutiladi ?

99 Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2002 йил 12 январ 1095-сон билан рўйхатга олинган «Давлат органлари ёки ушбу органлар мансабдор шахсларининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида фуқаролар ёки юридик шахсларга етказилган зарарни қоплашга давлат бюджети маблағлари ҳисобидан пул тўловларини амалга ошириш тартиби тўғрисидаги ЙЎРИҚНОМА. “Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси”, 2002 г., N 1.

2. Mehnat shartnomasini bekor qilish, ishdan bo‘shatish, mehnat shartnomiasini bekor bo‘lishi tushunchalari o‘rtasida qanday farqlar bor ?

3. Mehnat shartnomiasi bekor bo‘lishining umumiy asoslari Mehnat kodeksining qaysi moddasida nazarda tutilgan va ularni tavsifi qanday ?

4. Taraflar kelshishuvi bilan mehnatshartnomasi bekor bo‘lishi mumkinmi ?

5. Muddatni tugashi shartnomani bekor qilinishiga olib keladimi ?

6. Xodimning tashabbusiga ko‘ra mehnat shartnomasi bekor qilish tartibi qanday ?

7. Xodim ishdan bo‘shash haqidagi arizasini qaytarib olishga haqlimi ?

8. Mehnat shartnomasi qaysi asoslar mavjud bo‘lanida ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinishi mumkin ?

9. Mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish chog‘ida hodimlarga qfanday kafolatlar beriladi ?

10. Shtatlar qisqarishi nima va ushbu asosga ko‘ra ishdan bo‘shatish tartibi qanday ?

11. Xodim egallab turgan vazifasiga noloyiq bo‘lib qolgani nimani angalatadi ?

12. Mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol buzish qanday aniqlanadi ?

13. Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinayotganida qaysi toifadagi xodimlarga qo‘shimcha kafolatlar beriladi ?

14. Ishdan bo‘shatishdan oldin kasaba uyushmasi qo‘mitasi(xodimlarning boshqa vakillik organ)dan oldindan rozilik olish talab etiladimi ?

15. Mehnat shartnomasini taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha bekor qilish asoslari va tartibi haqida so‘zlab bering.

16. Mehnat shartnomasini bekor qilish qanday tartibda rasmiylashtiriladi ?

17. Xodimga mehnat daftarchasi qachon berilishi kerak va xisob – kitoblar qanday muddatlarda amalga oshirilishi lozim ?

18. Xodimlarni ishdan chetlatish asoslari va tartiblari qanday ?

19. G’ayri qonuniy boshqa ishga o‘tkazrilgan yoki ishdan bo‘shatilgan xodim huquqlari qanday kafolatlanadi ?

10 - B O B. **ISh VAQTI VA UNI HUQUQIY TARTIBGA SOLINIShI**

10.1. Ish vaqti tushunchasi va uni normalashning zarurligi.

O’zbekiston Respublikasi mustaqillikni qo‘lga kiritganidan keyin jamiyatni tubdan qayta qurish, davlat faoliyatining barcha sohalarini inson manfaatlariga bo‘ysundirish, inson-davlat munosabatlarida shaxs huquqlari va manfaatlarini amalda ta’minlashga qaratilga islohotlar strategiyasini ishlab chiqdi hamda uni izchil ravishda hayotga tadbiq etdi. Bunda eng avvalo O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining Muqaddimasida belgilab qo‘yilgan xalqaro huquqning umum e’tirof qilgan norma va qoidalarining ustuvorligi haqidagi talablar diqqat markazida saqlandi. Mustaqilligimizning ilk kunlarida - 1991 yil 30 sentyabrda BMTning “Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi”ning ratifikatsiya qilinganligi va uning asosiy qoidalari qabul qilingan Konstitutsiyamizda, boshqa qonunlarimizda to‘la aks etganligi hamda ular ko‘zlagan maqsadimizga mos ravishda sotsial va gumanistik davlat sifatidagi xususiyatlarimizni o‘zida mujassamlashtirgandir

Korxona va tashkilotlarda kechadigan mehnat munosabatlari va mehnat jarayonida hodim manfaatlariga eng ko‘p daxl qiladigan masalalrdan biri- ish vaqtidir. Mehnat qonunchiligi xalqaro standartlar talablariga asoslangani holda ish vaqtining eng ko‘p chegaralarini, mehnat qilish jarayonida uning taqsimlanishini belgilab qo‘yadi va bunday chegaralarning belgilanishi tufayli xodimlarning haddan tashqari ko‘p va uzoq uzluksiz mehnat qilishlarining oldi olinadi, salomatliklariga putur yetishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

Ish vaqti normalarining davlat qonun hujjatlarida imperativ tarzda oldindan chegaralab qo‘yilishi xodimlarning mehnat qilish, adolatli mehnat sharoittlariga ega bo‘lish sohasidagi konstitutsiyaviy huquqlarining kafolatlaridan iboratdir.

Ish vaqti chegaralari haqidagi mehnat qonunchiligi norma va talablari mulkchilikning barcha shaklidagi, turli xo‘jalik yuritish usullariga tayanuvchi yollanma mehnatdan foydalanadigan korxona, muassasa va tashkilot ish beruvchilari uchun majburiy bo‘lib, ularga amal qilmaslik mehnat qonunchiligini qo‘pol tarzdagi buzilishi sifatida baholanadi.

Ish vaqti normalari va chegaralari to‘g‘risidagi mehnat qonunchiligi talablari faqat mehnat shartnomasi tuzish asosida yollaib ishlovchi xodimlari bshlgan ish beruvchilarga ta’lluqli bo‘lib, erkin kasb egalari, yakka tadbirkorlar, fuqarolik huquqiy shartnomalarga ko‘ra ish bajaradigan (hizmat ko‘rsatadigan) shaxslarning ish vaqti ularningn o‘zlari tomonidan belgilanadi va tartibga solinadi, bunday munosabatlarga mehnat qonun hujjatlarining ish vaqtigsha oid normalari tadbiq qilinmaydi. Shuningdek, o‘zini o‘zi ish bilan ta’minlaydigan shaxslar, yuriditk shaxs ta’sis qilmagan holdagi dehqon xo‘jaligi a’zolari ham ish vaqtlarini mustaqil ravishda tashkil etadilar va ularga ham Mehnat kodeksining ish vaqtig oid talablari qo‘llanilmaydi.

Ish vaqtining legal ta’rifi Mehnat kodeksining bevosita o‘zida berilgan bo‘lib, kodeksning 114 –moddasiga ko‘ra: hodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o‘z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo‘lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.

Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan muayyan hollarda hodim o‘z ishi bilan band bo‘lmagan vaqt ham ish vaqtiga tenglashtiriladi va ish vaqti bilan bog‘liq oqibatlarni keltirib chiqarishi mumkin. Xodim davlat va jamoat ishlariga jalb etilgan, korxona extiyojlari uchun zaur bo‘lgan topshiriqlarni bajarayotgan vaqtlari (mas.saylov kampaniyasiga jalb etilishi, malaka oshirishga yuborilishi, donorlik qilishi, g‘ayri qonuniy ishdan bo‘shatilgan yoki chetlatilgan va keinchalik o‘z ishiga tiklangan vaqtlar va boshqalar) ish vaqtiga tenglashtiriladi va hodimga ushbu vaqt uchun o‘rtacha ish haqi to‘lanadi.

Ish vaqti normalarining milliy mehnat qonunchiligimizda belgilanishida Xalqaro mehnat tashkilotining O’zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan “Qirq soatlik ish haftasi to‘g‘risida”gi 1935 yilgi 47-Konventsiya, Haq to‘lanadigan ta’til to‘g‘risidagi 1936 yilgi 52-Konventsiyasi, ish vaqtiga oid Tavsiyalari, boshqa nufuzli xalqaro tashkilotlarning xalqaro huquqiy hujjatlari etalon bo‘lib hizmat qiladi.

Ish vaqtining davlat tomonidan chegaralab qo‘yilishi yollanib ishlaydgan hodimlar uchun mehnat sohasidagi muhim kafolatlardan biri bo‘lishi bilan birga ayni paytda yana quyidagi maqsadlarni ko‘zlaydi :

- birinchidan, ish vaqtini qisqrtirilgan normalarini belgilanishi yo‘li bilan ko‘proq fuqarolarni ish bilan va munosib turmush kechirish uchun zarur bo‘lgan mablag‘lar bilan ta’minlanishlariga erishish;
- ikkinchidan, yollanma mehnat qiluvchi hodimning hayoti va salomatligini uzoq davom etadigan intensiv mehnatning jismoniy hamda ruhiy ta’siridan, zo‘riqishdan himoya qilish;
- uchinchidan, kasb kasalliklari yuz berishini, ishlab chiqarishda avariyalar yuz berishining oldini olish;

- to‘rtinchidan, hodimga dam olishi, o‘z shaxsiy hayoti haqida qayg‘urishi, oilaviy hayot kechirishi, sarflagan jismoniy va aqliy kuch-quvvati o‘rnini to‘ldirib olishi uchun sharoitt yaratish, shaxs sifatida kamol topishini ta’minlash kabilar.

Ko‘rinib turibtiki, ish vaqtining normalanishi nafaqat huquqiy, balki sotsial ahamitga ega ega bo‘lgan xodisa bo‘lib, uning vositasida qonun chiqaruvchi ijtimoiy masalalarni ham hal qiladi.

Mehnat qonunchiligi ish vaqtining haftalik (ba’zan kunlik, oylik yoki yillik) eng ko‘p normalarini belgilash bilan cheklanadi va bu vaqtning mehnat jarayonidagi aniq taqsimlanishi, ish vaqti va dam olish vaqtining o‘zaro nisbati qonun talablari hisobga olingani holda korxona va tashkilotlarda ish beruvchi tomnidan hodimlar vakillik organlari bilan kelishilgani holda lokal me’yoriy hujjatlar bilan tartibga solinadi. Bunda korxonalarda amal qiladigan Ichki mehnat tartibi qoidalari muhim o‘rin tutadi.

Ish vaqti chegaralari davlat yo‘li bilan qonun hujjatlari vositasida qat’iy belgilab qo‘yilmaganida edi, eng ko‘p foyda olish bosh maqsadi bo‘lgan tadbirkor hodimni kun davomida haddan tashqari uzoq vaqt ishlashga majbur qilishi va jamiyatning asosiy boyligi bo‘lgan inson resurslarining tez ishdan chiqishiga, tez qarishi va turli kasalliklarga chalinishiga sabab bo‘lar edi. Oxir-oqibatda esa mayib-majruhlar haqida qayg‘urish jamiyat zimmasiga tushgan bo‘lar edi.

10.2. *Ish vaqtining turlari va korxonalarda ish vaqti rejimi*.

Ish vaqti o‘zining muayyan belgilariga ko‘ra tasniflanishi mumkin. Bunda uning qonunda belgilangan davomiyligi chegarasi, ishning bajariladigan davri, hisoblashning o‘ziga hos usullari e’tiborga olinadi.

Mehnat qonunchiligiga ko‘ra ish vaqti ikki asosiy guruhga ajratiladi. Bular normal va qisqartirilgan ish vaqtidan iboratdir.

N O R M A L I Sh V A Q T I mehnat sharoittlari belgilangan standart talablariga mos bo‘lgan qulay va normal ishlar, kasblarda normal ish vaqti joriy qilinadi va uning muddati haftasiga qirq soatdan oshmasligi kerak. Bunda haftalik ish vaqti o‘lchov birligi bo‘lib hizmat qiladi va ish vaqtining kunlik (smenalik), oylik va yillik normal muddatlari haftalik ish vaqti normasiga asoslanilgani holda hisoblab chiqariladi.

Q I S Q A R T I R I L G A N I Sh V A Q T I. Qisqartirilgan ish vaqti ishlab chiqarishning zararli omillaridan hodimlar hayoti va salomatligini muxofaza qilish maqsadida qonun bilan belgilab qo‘yilgandir.

Mehnat kodeksining 116-moddasiga ko‘ra ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog‘liqi holati, mehnatning shartlari, mehnat vazifalarining o‘ziga xos xususiyatlari va o‘zga holatlarni inobatga olib, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga binoan mehnatga to‘lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagilar uchun belgilanadi:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar (242-modda);

I va II guruh nogironi bo‘lgan xodimlar;

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar;

alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi xodimlar;

uch yoshga to‘lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar uchun.

Ish vaqtining muddati o‘n oltidan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlarga haftasiga o‘ttiz olti soatdan, o‘n beshdan o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar uchun esa haftasiga yigirma to‘rt soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi.

O’qishdan bo‘sh vaqtlarida ishlayotgan o‘quvchilarning o‘quv yili davomidagi ish vaqti muddati ushbu moddaning birinchi qismida tegishli yoshdagi shaxslar uchun nazarda tutilgan ish vaqti eng ko‘p muddatining yarmidan ortib ketishi mumkin emas.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarning kundalik ish vaqti qisqartirilgan hollardagi mehnatiga haq kundalik ish vaqti to‘liq bo‘lgan choqda tegishli toifadagi xodimlarga beriladigan miqdorda to‘lanadi.

Korxonalarda o‘qishdan bo‘sh vaqtida ishlayotgan o‘quvchilarning mehnatiga ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda yoki ishlab chiqargan mahsulotiga qarab haq to‘lanadi.

Mehnat kodeksi 220-moddasi, 3-qismiga ko‘ra I va II guruh nogironlariga mehnatga haq to‘lash kamaytirilmagan holda ish vaqtining haftasiga o‘ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Mehnat kodeksining 228-1 moddasiga ko‘ra uch yoshga to‘lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollarga ish vaqtining haftasiga o‘ttiz besh soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati chog‘ida ushbu toifaga mansub ayollar mehnatiga har kungi to‘liq ish muddati chog‘ida belgilangan miqdorda haq to‘lanadi.

Noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan hodimlarga qisqartirilga ish vaqti belgilash. Ish vaqtining haftasiga o‘ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati mehnat jarayonida sog‘liqiga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta’sir etadigan xodimlar uchun belgilanadi.

Korxonadagi bunday ishlarning ro‘yxati va ularni bajarishda ish vaqtining muayyan muddati tarmoq (tarif) kelishuvlarida, jamoa shartnomalarida belgilab qo‘yiladi, agar ular tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib, mehnat sharoitlariga baho berishning O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan O’zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan uslubiyati asosida belgilanadi.

Jumladan, O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1996 yil 28 mayda 247-son bilan davlat ro‘yxatiga olingan “Mexnat sharoitlarini baholash uslubi va ish joylarini mexnat sharoitiga ko‘ra attestatsiyadan o‘tkazish USLUBIYoTI”ga ko‘ra[100] mexnat sharoitlarini baholash va ish joylarini attestatsiyadan o‘tkazishning asosiy maqsadi – soqlom va xavfsiz mexnat sharoitiga ega bo‘lish yuzasidan fuqarolarning Konstitutsiyaviy xhuquqlarini ro‘yobga chiqarishga qaratiladi.

[100] Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёроий ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1996., № 10.

Ish joylarini mexnat sharoitlariga ko‘ra attestatsiya qilish mulkchilik shakli, xo‘jalik yuritish usuli va idoraviy bo‘ysunishidan qat’i nazar barcha korxona va tashkilotlarda amalga oshiriladi.

Mexnat sharoitlarini o‘rganish, ish joylarini attestatsiya qilish ustidan nazorat olib borish, shuningdek imtiyozli pensiya ta’minoti xhuquqini beruvchi ro‘yxatlarning to‘g‘ri qo‘llanilishini tekshirib borish, O’zbekiston Respublikasi Mexnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligiga, Sog‘liqni saqlash vazirligi zimmasiga yuklatiladi.

Mexnat sharoitlarini o‘rganish, ish joylarini attestatsiya qilish asosida zarali mehnat sharoittlari mavjud bo‘lgan kasb va vazifalar ro‘yxati va unda band bo‘lgan hodimlar uchun qisqartirilgan ish vaqti belgilanadi.

Zarali va noqulay mehnat sharoittlari mavjud bo‘lgan kasb va vazifalar ro‘yxati korxona jamoa shartnomasiga ilova qilinadi.

Mehnat sharoiti o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining muddati chegarasi O’zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martadgi 133-sonli “O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarorining 8-ilovasida mehnat sharoiti o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining cheklangan muddati belgilab qo‘yilgan:

Mehnat sharoiti o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining ChYeKLANGAN MUDDATI

	Ishlarning nomi	Ish kuni ati: soat
RANGLI VA NOYoB MYeTALLAR RUDASINI, ShUNINGDYeK, OLMOS XOM AShYoSINI VA PLAVIK ShPATINI BOYITISh, NIOBIT (LOPARIT) RUDASIDAN TAShQARI		
	Rentgen apparatiga hizmat ko‘rsatuvchi laborant-rentgen tuzuvchi	5
SIMOB IShLAB ChIQARISh		
	Kondensatorchi	4
	Simob ajratuvchi:	
	qo‘l bilan	4
	mexanik usulda	4
SARIQ FOSFOR IShLAB ChIQARISh		
	Ishchilar va muhandis-texnik xodimlar (MTX), maydalash-quritish bo‘limi ishchilari va muhandis-texnik xodimlaridan tashqari	4
KALSIY KARBIDI IShLAB ChIQARISh		
	Eritish apparatchisi, shixta tayyorlovchi, elektrodchi, karbid quyuvchi, mexanizatsiyalashmagan pechlardagi brigadirlar va smena MTXlari	5
	NIKYeL KARBONILI IShLAB ChIQARISh	
	Ishchilar va smena MTXlari	4
GRANOZAN, MYeRKURAN, MYeRKURBYeNZOL IShLAB ChIQARISh		
	Simobni qabul qilib olish, amalgamlar tayyorlash, dietilsimob, etilmerkurxlorid, etilmerkurfosfat sintezlash, aralashtirish, idishga joylash va butlash ko‘mir regeneratsiyasi oqava suvlarini tozalash	4

	bo‘limlarida bevosita band bo‘lgan ishchilar va smena MTXlari	
	Sanitariya ko‘rigidan o‘tkazuvchi degazatorchi, chilangar-santexnik	4
	ETIL SUYuQLIGI IShLAB ChIQARISh (ASOSIY IShLAB ChIQARISh)	
	Ishchilar va smena MTXlari	4
	Qaytariladigan idishlarga ishlov berish bo‘limi ishchilari va smena MTXlari	4
	Sexlardagi ishlab chiqarish oqava suvlari va gazlarini tozalash hamda ulardan foydalanish ishchilari va smena MTXlari	4
	OVQAT MAQSADLARI UChUN QAYTA IShLANMAYDIGAN BALIQ, DYeNGIZ HAYVONLARI VA GO’ShTNI QAYTA IShLASh BO’YIChA UTILIZASIYa SYeXLARI VA BO’LIMLARI	
	O’laksalar va konfiskatlarni zararsizlantirish, qayta ishlash bilan shug‘ullanuvchi ishchilar va smena MTXlari	5
	MYeTROPOLITYeNDAN FOYDALANISh (tunnellarda faqat tungi vaqtlarda doimiy ishlash)	
	Ishchilar:	
	Temir yo‘l transporti korxonalari va metropolitenlar brigadiri (bevosita ishlovchi)	5
	Eskalatorlar tutqichlarini tuzatishda band bo‘lgan rezina buyumlarning vulkanizatori va tuzatuzchisi	5
	Drenajchi	5
	Tunnel inshootlari asbob-uskunalariga hizmat ko‘rsatadigan bo‘yoqchi, suvoqchi, duradgor, tuzatuvchi chilangar	5
	Zumpf agregati mashinisti	5
	Yuvish qurilmasi mashinisti, kompressor qurilmalari mashinisti , kompressor qurilmalari mashinisti yordamchisi	5
	Motovoz mashinisti, drezina haydovchisi va ularning va xo‘jalik poezdlarida ishlovchi o‘rinbooarlari	5
	Yo‘l montyori, strelkachi	5
	Marmar qoplovchi, plita qoplovchi, silliqlovchi	5
	Temir yo‘llarni va sun’iy inshootlarni kuzatib yuruvchi, kontakt relsni kuzatib yuruvchi	5
	Defektoskop aravasi operatori, yo‘l o‘lchash operatori va ularning yordamchilari	5
	Anjomlarni tarqatuvchi, omborchi	5
	Zumpf agregati chilangari	5
	Tunnel ishchisi	5
	Kabel tarmoqlari bo‘yicha elektr montajchi, ikkilamchi zanjirlar bo‘yicha elektr montajchi, yoritish va yoritish tarmoqlari bo‘yicha elektr montajchi, kuch tarmoqlari va elektr asbob-uskunalari bo‘yicha elektr montajchi	5
	Dispetcherlik asbob-uskunalari va teleavtomatika elektr montyori, elektr asbob-uskuna-larini tuzatish bo‘yicha elektr montyor, elektr asbob-uskunalariga hizmat ko‘rsatish bo‘yicha elektr montyor	5
	Aloqa elektr montyori, signalizatsiya, markazlashtirish va blokirovka (SMB) elektr montyori	5
	MUHANDIS-TYeXNIK XODIMLAR	
	Katta master, master, master yordamchisi	5
	Katta elektr mexanik, elektr mexanik	5
	Geodeziya-marksheyderlik ishlarida band bo‘lgan katta texnik, texnik	5
	BIOPRYePARATLAR IShLAB ChIQARISh	
	Hayvonlar o‘laksalarini zararsizlantirish va utilizatsiya qilish bo‘yicha utilizatsiya qurilmalaridagi ishlarda doimiy va bevosita band bo‘lgan xodimlar	5
	VYeTYeRINARIYa	
	Utilizatsiya qilish korxonalarida hayvonlar va konfiskatlar o‘laksalarini zararsizlantirish va utilizatsiya qilishda doimiy va bevosita band bo‘lgan xodimlar	5

MURDALAR VA MURDA MATYeRIALLARI BILAN ISHLASHDA BAND BO'LGAN XODIMLAR		
	Vrach (shu jumladan, vrach-bo'lim, laboratoriya rahbari), o'rta va kichik tibbiy xodim, ishlab chiqarish xonalari farroshi	5
	Ilmiy-tadqikot institutlarining prozektor va murdaxonalarda ishlovchi xodimlari, shuningdek, murdalar va murda materiallari bilan doimiy ishlash chog'idagi normal, patologik va topografik anatomiya, sud tibbiyoti va operativ jarrohlik kafedralari xodimlari	5
SUD-TIBBIY EKSPYeRTIZA BYuROSI		
	Murdalar va murda materiallari bilan ishlash chog'idagi sud-tibbiy ekspert (shu jumladan, bo'lim, bo'linma rahbari)	5
	Murdalar va murda materiallari bilan ishlash chog'idagi o'rta va kichik tibbiy xodim	5
SOG'LIQNI SAQLASh, IJTIMOIY TA'MINOT VA TA'LIM MUASSASALARI TIBBIY XODIMLARINING UMUMIY KASBLARI		
	Laboratoriyalar, bo'linmalar va bo'limlarning murda qonini va murda to'qimalarini tayyorlash va konservatsiyalashda band bo'lgan xodimlari	5
GAMMA-NURLANTIRISh MANBALARI SIFATIDA RADIOAKTIV MODDALARNI QO'LLASh		
	Gamma-terapiyada va eksperimental gamma-nurlantirishda bevosita band bo'lgan xodimlar:	
	radioaktiv preparatlar qo'llangan bemorlarga hizmat ko'rsatish palatalarida	5
	gamma-qurilmalar bilan ishlovchilar	5
	radiomanipulyatsiya kabinetlarida va laboratoriyalarida gamma-preparatlar, bilan ishlovchilar	4
RYeNTGYeNLI NURLANISh		
	Rentgen spektral, rentgen tuzilmali tahlil, sanoat rentgenografiyasi qurilmalarida va rentgen panjaralari rastrlarini nazorat qilishda bevosita band bo'lgan xodimlar	5
	Rentgen diagnostikasida, flyurografiyada, vizual nazoratli rotatsion rentgen terapiyasi qurilmasida bevosita band bo'lgan xodimlar	5
RYeNTGYeNLI NURLANISh, ULTRABINAFShA NURLANISh, ELYeKTR MAGNIT MAYDONI		
	Elektron hisoblash mashinalari (EHM)dagi, videoterminallardagi va elektron hisoblash tizimlaridagi ishlarda bevosita band bo'lgan xodimlar	

Yuqoridagi ro'yxatni qo'llash mulkchilik shakli vav xo'jalik yuritish usullaridan qat'iy nazar ana shlunday ishlar mavjud korxona va tashkilotlar tolmonildan qo'o'lanilishit majburiydir.

Mehnat kodeksining 118-moddasiga ko'ra yuqori darajadagi his-hayajon, aqliy zo'riqish, asab tangligi bilan bog'liq, ya'ni alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi ayrim toifadagi xodimlar uchun (tibbiyot xodimlari, pedagoglar va boshqalar) ish vaqtining muddati haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi. Bunday xodimlar ro'yxati va ular ish vaqtining aniq muddati O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

Vazirolar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli qarori 4-ilovasida ***Alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan xodimlar RO’YXATI nazarda tutilgan bo‘lib, ular quyidagilardan iborat :***

T/r	KASB-HUNAR VA LAVOZIMLAR	ISh KUNI MUDDATI, SOAT*
	I. SOG’LIQNI SAQLASh VA IJTIMOIY TA’MINOT	
1.	Ambulatoriya-poliklinika muassasalarining (poliklinikalar, ambulatoriyalar, dispanserlar, tibbiy xonalar, stantsiyalar, bo‘limlar va xonalar) kasallarning butunlay ambulatoriya qabulida band bo‘lgan shifokorlari.	5,5
2.	Tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari (TMEK) va tibbiy-maslahat komissiyalari (TMK)ning shifokorlari.	5,5
3.	Poliklinikalarning stomatolog-shifokorlari, tish shifokorlari va tish shifokorlari-protezistlari.	5,5
4.	Butun ish vaqti davomida 200 vattdan baland quvvatdagi ultraqisqato‘lqinli chastotadagi tibbiyot generatorlari (UQTCh)da ishlaydigan shifokorlar va o‘rta tibbiyot xodimlari.	5,5
5.	Anesteziologiya-reanimatsiya bo‘limlari (guruhlari) hamda reanimatsiya va intensiv terapiya palatalarining shifokori, o‘rta va kichik tibbiy xodimlar (shifokor-laborant va laborantdan tashqari).	5,5
	II . XALQ TA’LIMI, OLIY VA O’RTA MAXSUS TA’LIM VA PYeDAGOG XODIMLAR	
6.	1-4 sinflar o‘qituvchilari, maktablar, barcha tur va nomdagi maktab-internatlarning o‘qituvchi-logopedlari o‘qituvchi-defektologlari; gimnaziyalar, litseylarning o‘qituvchilari, logopedlik xonalari mudirlari.	18** (O’zbekiston Respublikasi VM 31.10.2002 y. 375-son Qarori taxriridagi ustun)
7.	Barcha tur va nomdagi maktablar va maktab-internatlarning 5-11(12) sinflari o‘qituvchilari, gimnaziyalar, litseylar, maktablararo o‘quv ishlab chiqarish kombinatlarining o‘qituvchilari; o‘rta hunar-texnika bilim yurtlarining umumta’lim fanlari o‘qituvchilari.	20** (O’zbekiston Respublikasi VM 31.10.2002 y. 375-son Qarori taxriridagi ustun)
8.	Hunar-texnika ta’limi o‘quv yurtlarining o‘qituvchilari	yiliga 800 soat (O’zbekiston Respublikasi VM 31.10.2002 y. 375-son Qarori taxriridagi ustun)
9.	O’rta maxsus o‘quv yurtlari, kollejlar, texnikumlarning barcha ixtisosliklari o‘qituvchilari.	yiliga 800 soat (O’zbekiston Respublikasi VM 31.10.2002 y. 375-son Qarori taxriridagi ustun)
10.	Pedagogika bilim yurtlari, kurslari o‘qituvchilari; to‘garaklar, sektsiyalar, studiyalar va darsdan tashqari va maktabdan tashqari ishlarning boshqa shakllari rahbarlari; chet tili, stenografiya, mashinkada yozish kurslari o‘qituvchilari; maktablararo kompyuter markazlari o‘qituvchilari; o‘qitish muddati besh yil bo‘lgan umumiy musiqiy, badiiy, xoreografiya ta’limi maktablarinkng 3-5 sinflari o‘qituvchilari; o‘qitish muddati yetti yil bo‘lgan san’at maktablari (bolalar musiqiy va badiiy, xoreografiya va boshqa maktablar)ning 5-7 sinflari o‘qituvchilari; musiqiy va badiiy o‘rta maktab va maktab-internatlar 1-11 sinflarining maxsus fanlar o‘qituvchilari; bolalar badiiy maktablari va o‘qitish muddati to‘rt yil bo‘lgan umumiy badiiy ta’lim maktablarining 1-4 sinflari o‘qituvchilari; sog‘liqni saqlash va mehnat va ijtimoiy ta’minot muassasalarining o‘qituvchilari, o‘qituvchi-defektologlari va logopedlari; umumta’lim maktablarining boshlanqich sinflari va maktabgacha tarbiya muassasalaridagi chet tili bo‘yicha mashg‘ulotlar guruhlari o‘qituvchilari. (O’zbekiston Respublikasi VM 06.04.2001 y. 162-son Qarori taxriridagi band)	18**
11.	Eshitish xonalarining o‘qituvchi-defektologlari , muassasasa xodimlari ro‘yxatida bolalar guruhiga bu lavozim ko‘zda tutilgan maktab-internatlarning o‘qituvchi-logopedlari va o‘qituvchi defektologlari; yaslilar, bolalar boqchalari hamda barcha tur va nomdagi bolalar uylarining o‘qituvchi-defektologlari va o‘qituvchi-logopedlari; o‘qitish muddati besh yil bo‘lgan umumiy musiqa, badiiy, xoreografiya ta’limi maktablarining 1-2 sinflari o‘qituvchilari; o‘qitish muddati yetti yil bo‘lgan bolalar musiqa, badiiy, xoreografiya maktablari 1-4 sinflarining o‘qituvchilari; musiqa rahbarlari; bolalar uylarining logopedlari; kontsertmeysterlar, akkompaniatorlar va madaniyat tashkilotchilari.	24**

12.	Jismoniy yoki aqliy rivojlanishda kamchiligi bo‘lgan bolalar va o‘smirlar uchun maxsus o‘quv-tarbiya muassasalarining tarbiyachilari.	25**
13.	Barcha tur va nomdagi maktab-internatlar va bolalar uylarining, maxsus hunar-texnika bilim yurtlarining katta tarbiyachilari; maktablar huzuridagi internatlar, maktab-internatlar, barcha tur va nomdagi bolalar uylari, kuni uzaytirilgan maktab (guruh)lar va musiqiy tarbiyalanuvchilar maktablari, sanatoriya-o‘rmon maktablari, alohida tarbiyaga muhtoj bolalar va o‘smirlar uchun maxsus maktablar, sog‘liqni saqlash muassasalari, voyaga yetmaganlar uchun qabul qilish-tarqatish joylari, tarbiya-mehnat koloniyalari, maxsus hunar-texnika bilim yurtlarining tarbiyachilari; jismoniy tarbiya yo‘riqchilari, eshitish xonalarining yo‘riqchilari.	30**
14.	Barcha tur va nomdagi bolalar yaslilari va maktabgacha tarbiya muassasalari, bolalar uylari, maktabdan tashqari muassasalarning katta tarbiyachilari, tarbiyachilari.	36**
15.	Sil kasalligining oz va to‘xtayotgan shakllari bilan xastalangan aqliy rivojlanishda kamchiligi bo‘lgan o‘quvchilar va tarbiyalanuvchilar hamda markaziy asab tizimi ruhiyati buzilgan holda shikastlangan bolalar uchun o‘quv tarbiya muassasalarining katta vojatiylari, yordamchi tarbiyachilari.	36**
16.	Oliy o‘quv yurtlari xodimlarining o‘qituvchi-professorlar tarkibi.	36**
	III. TYeLYeVIDYeNIYe VA RADIOEShITTIRISh	
17.	Respublika televideniesi va radioeshittirishi suhandoni.	6
18.	Viloyat televideniesi va radioeshittirishi suhandoni.	6
19.	Televidenie va radioeshittirishdagi ovoz rejissyori.	6

*) Besh kunlik ish haftaoida hisoblanaetgan davr (hafta, oy, yil) uchun ish vaqti me’eri saqlanadi.

**) Ish haftasi muddati, soatlarda.

Qisqartirilgan ish vaqti normasi belgilangan ish joylari, kasblar va vazifalarda belgilangan talablarni bajarilishi mulkchilik shakli va xo‘jalik yuritish usullaridan qat’iy nazar barchav ish beruvchilarning majburiyati bo‘lib, bu sohadagi talablarga rioya qilmaslik qo‘pol tarzdagi qonunbuzarlik sanaladi va qonun hujjatlariga binoan javobgarlik yuz berishiga olib keladi.

Ish vaqti boshqa hususiyatlariga ko‘ra ham turlarga ajratiladi. Jumladan, to‘liqsiz ish vaqti, tungi ish vaqti, qismlarga bo‘linadigan ish vaqti, jamlab hisoblanadigan ish vaqti, dam olish va bayram kunlaridagi ish, ish vaqtidan tashqari ish kabilar shulardan sanaladi.

TO’LIQSIZ ISh VAQTI. To‘liqsiz ish vaqti deganda belgilab qo‘yilganidan kamroq vaqt davomida ishlashga kelishilgan ish vaqti rejimi nazarda tutiladi.

Mehnat kodeksining 119-moddasiga ko‘ra hodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan ishga qabul qilish chog‘ida ham, keyinchalik ham to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi belgilab qo‘yilishi mumkin.

Homilador ayolning, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a’zosini parvarish qilish bilan band bo‘lgan shaxsning iltimosiga ko‘ra, ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi belgilashga majburdir. Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va normativ hujjatlarda nazarda tutilgan boshqa hollarda ham ish beruvchi xodimning iltimosiga ko‘ra to‘liqsiz ish vaqtini belgilab qo‘yishi shart.

To‘liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta’tilining muddatini, mehnat stajini hisoblashni hamda boshqa mehnat huquqlarini

biron bir tarzda cheklashga asos bo‘lmaydi va ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq to‘lanadi. To‘liqsiz ish vaqtining qisqartirilgan ish vaqtidan asosiy farqi–u taraflarning kelishiuviga ko‘ra belgilanadi, bunda ish vaqtining davomiyligi ham tomonlarning o‘zaro kelishivi bilan to‘liq bo‘lmagan ish kuni yoki ish haftasi ko‘rinishida belgilab olinadi. Qisqrtirilgan ish vaqti qonunda belgilab qo‘yiladi va hodim odatdagidan qisqa muddat (haftasiga 40 soatdan kam mehnat qilsada, unga to‘liq ish vaqti uchunbelgilangan miqdorda ish haqi to‘lanadi, yani, mehnat qilish vaqti qisqartirilsada, biroq, ish haqi miqdori kamsaytirilishi mumkin emas. To‘liqsiz ish vaqtida esa hodimga amalda ishlagan vaqtiga (bajargan ishiga) mutanosib ish haqi to‘lanadi.

To‘liqsiz ish vaqti belgilanishi shart bo‘lgan hodimlar toifasi va bunday ish vaqtini belgilash tartibi korxonanaing Ichki mehnat tartibi qoidalari yoki boshqa lokal me’yoriy hujjatlarida nazarda tutib qo‘yilishi mumkin.

To‘liqsiz ish vaqti belgilanishi hodimning to‘liqsiz ishga to‘liqsiz haq to‘lanishidan boshqa cheklovlarga sabab bo‘lmaydi va hodimning boshqa huquqlari(to‘liq mehnat ta’tiliga, boshqa hodimlar bilan teng imtiyozlar av yengilliklardan foydalanish va boshqalar).

To‘liqsiz ish vaqti belgilanishini so‘rab hodimning ish beruvchiga qilgan yozma iltimosi ish beruvchi tomonidan uch kun muddat ichida ko‘rib chiqiladi va hal etiladi.

Hodim to‘liqsiz ish vaqti belgilashni so‘rab bergan arizasi ish beruvchi tomonidan rad etilgpni tavdirda u belgilangan tartibda mehnat nizolarini ko‘rib hal etuvchi organlarga murojaat qilishi mumkin. Bunday nizoni ko‘rgan organ ish beruvchi hodim talabini asossiz rad etgan, deb topsa, ish beruvchini hodim uchun to‘liqsiz ish vaqti belgilpshgp majbur qiluvchi qaror chiqarishi mumkin.

TUNGI ISh VAQTI. Mehnat kodeksining 122-moddasiga ko‘ra soat 22-00 dan to soat 6-00 gacha bo‘lgan vaqt tungi vaqt deb hisoblanadi.

Agar xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatining kamida yarmi tungi vaqtga to‘g‘ri kelsa, tungi ish vaqti muddati bir soatga, ish haftasi muddati ham shunga muvofiq ravishda qisqartiriladi.

Ishlab chiqarish sharoitlariga ko‘ra zarur bo‘lgan hollarda, xususan ishlab chiqarish uzluksiz bo‘lgan joylarda, shuningdek bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi sharoitida smena bo‘lib ishlanayotgan joylarda tungi ish muddati kunduzgi ish muddatiga tenglashtiriladi, yani bunday hollarda ish vaqti qisqartirilmaydi.

Nogironlarni tungi vaqtdagi ishlargaa jalb qilishga ularning roziligi bilangina, basharti ular uchun bunday ishlar tibbiy tavsiyalarda taqiqlanmagan bo‘lsa, yo‘l qo‘yiladi.

Homilador ayollarni va o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning roziligisiz tungi ishlarga jalb etishga yo‘l qo‘yilmaydi. Shu bilan birga homilador ayollarni va uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga bunday ish ona va bolaning sog‘liqi uchun xavf tug‘dirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni tungi ishlarga jalb etish umuman taqiqlanadi

QISMLARGA BO’LINADIGAN ISh VAQTI. Ishlab chiqarish extiyojlari va ishning o‘ziga xos xususiyatlari e’tiborga olingani holda ish keuni(smpenasi) qismlarga bo‘linishi, ya’ni, ish kuni o‘rtada bir muncha uzoq muddatli tanafus bklgilangani holda ikki qismga bo‘linishi mumkin. Masalan, oddiy sharoittda hodim ish kuni (smenasi) davomida birsoatlik tushlik tanafus bilan uzluksiz mehnat qilsa, qismlarga bo‘lingan ish vaqti rejimi belgilangan ish joylarida ertalab soat 6-00dan 9-00 gchacha ishlagan xodim o‘rtada aytaylik, 8 soatlik tanafusdan keyin soat 17-00 da ishga kelishi va qolgan besh soatni ishlab berishi kerak bo‘ladi.

Qismlarga bo‘linadigan ish vaqti joriy qilinadigan ishlar, kasb va vazifalar ro‘yxati korxona jamoa shartnomasi yoki boshqa lokal me’yoriy hujjatda, yoxud ishberuvchi bilna hodi o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida ko‘zda tutiladi.

JAMLAB HISOBLANADIGAN ISh VAQTI. Bajariladigan ish ishlab chiqarish yoki texnologik xususiyatlariga, talab va taklif o‘rtasidagi nisbat tashqi omillarga ko‘ra beqaror va o‘zaruvchan bo‘lgan hollarda, shuningdek, yilning mavsumlari bilan bog‘liq ravishdv ish hajmi o‘zgarib turadigan tarmoqlarda jamlab hisoblanadigan ish vaqti rejimi joriy etilishi mumkin va bunda ish vaqti davomiyligi ushbu omillarga ko‘ra muayyan davrda belgilangan normalardan ortiq bo‘lgani holda ish intensivligi susaygan boshqa davarlarda normadan kam bo‘lishi, bir davrdagi ortiqcha ishlangan ish soatlari keyingi davrda normadan kam ishlangani holda qoplanishi, hisobga oliadigan davrda esa o‘rtacha belgilangan normalarga muvofiq bo‘lishi mumkin.

Mehnat kodeksining 123-moddasida ko‘zda tutilishicha hisobga olinadigan davrdagi ish vaqtining muddati ish soatlarining normal miqdoridan oshib ketmaydigan shart bilan korxonada ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinishi mumkin. Bunda hisobga olinadigan davr bir yildan, kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati esa o‘n ikki soatdan ortib ketmasligi lozim. Ish vaqtini jamlab hisobga olishni qo‘llanish tartibi, shuningdek hisobga olinadigan davr mobaynida xodimlarga har oyda to‘lanadigan ish haqi miqdorini tenglashtirishga qaratilgan chora-tadbirlar jamoa shartnomasida belgilanadi, agar u tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish xususida belgilangan cheklashlarga rioya qilgan holda joriy etiladi.

O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1998 yil 28 noyabrda 551-son bilan ro‘yxatga olingan "Olisda joylashgan va alohida muhim ob’ektlarda qurilish-montaj ishlarini bajarishda vaxta usuli haqida Nizom” ning 4.1 bandiga ko‘ra ishlarni vaxta usulida tashkil etishda, qoida tariqasida ish vaqtining bir oy, yil choragi yokm ancha uzoqroq davr (ammo bir yildan ko‘p bo‘lmasligi sharti bilan) uchun jamlab hisobga olish joriy etiladi. Bunda hisobga olinadigan davrda ish va dam olish vaqti vaxta ish vaqti jadvali bilan tartibga solinadi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olsh tartibi joriy qilinayotganida quyidagi talablarga amal qilinishi lozim :

1). Ish vaqtini jamlab hisobga olishni joriy qilish ishlab chiqarishning ob’ektiv zaruratidan kelib chiqishi lozim;

2). Bunday jamlahisobga olishish beruvchi xodimlar vakillik organi bilan oldindan kelishib olishi orqaligina amalga oshiriladi;

3). Ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinayotgani, bunday ish joylari, xodimlar toifasi, kasb va vazifalar korxonaning jamoa shartnomasida, agar jamoa shartnomasi tuzilmagan bo‘lsa, unda ish beruvchi vap xodimlar vakillik organi birgalikda tasdiqlagan boshqa lokal hujjatda mustahkamlangan bo‘lishi lozim;

4). Voyaga yetganlar va ular bajaradigan ishlarda ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinishi mumkin emas;

5). Ish vaqti jamlab hisobga olingaida ish kuni (smenasi) davomiyligi 12 soatdan ko‘payib ketishi tmumkin emas;

6). Yosh bolani parvarishlayotgan onalar, nogironlar band bo‘lgan ishlada ish vaqtini jamlab hisobga olish ushgbu toifadagi hodimlar uchun belgilangan imtiyoz va cheklovlar e’htiborga olinishi kerak.

7). Xodim ishga qabul qilinayotganida ishning vaxta usulida ekanligi unga oldindan m’lum qilinishi lozim.

Dam olish va bayram kunlaridagi, ish vaqtidan tashqari ishlardagi ish vaqti. Bayram (ishlanmaydigan) kunlari arafasida kundalik ish (smena) muddati barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi.

Ish vaqtidan tashqari ishlar, ya’ni ish kuni (smenasi) tamom bo‘lganidan kein ishga jalb etishga hodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Ish smenasining muddati o‘n ikki soatdan iborat bo‘lganda, shuningdek mehnat sharoiti o‘ta og‘ir va o‘ta zararli ishlarda ish vaqtidan tashqari ishlarga yo‘l qo‘yilmaydi.

Ish vaqtidan tashqari ishga nogironlar yoki homilador ayollar va o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayollar o‘zlarining roziligi bilan va tibbiy hulosadagi tavsiyalar hisobga olinib jalb etilishlari mumkin.Voyaga yetmagan hodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish ta’qiqlanadi.

Ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to‘rt soatdan (mehnat sharoiti og‘ir va zararli ishlarda - bir kunda ikki soatdan) va yiliga bir yuz yigirma soatdan ortiq bo‘lmasligi lozim.

Ish beruvchi har bir xodimning haqiqatda ishlagan ish vaqtini, shu jumladan ish vaqtidan tashqari ishlagan vaqtini o‘z vaqtida aniq hisobga olib borishi

Ish vaqqtidan tashqari ishlarga jalb etishning yuqoridagi tartibi va uning muddatining cheklanganligi hodimlarga mehnat huquqlari sohasida berilgan kafolatlardan bo‘lib, bu kafolatlar mulkchilik shakli va xo‘jalik yuritish usullaridan, faolyat yuritish sohasidan qat’iy nazar brcha korxona va tashkilotlar tmonidan ta’minlab berilishi lozim.

Ish vaqtini hisobga olish. Hodimlarning har qanday ishlagan vaqtini hisobini yuritish ish vaqtini hisobga olish deyiladi va odatda korxonada ish vaqti tabelini yuritish orqali amalga oshiriladi.

Ish vaqtini hisobga olish degan tushuncha hodimlarning turli toifasiga ular uchun qonunda yoki korxona lokal me’yoriy hujjatlarida belgilab qo‘yilgan ish vaqti normalariga muvofiq turli ish vqaqti rejimini belgilanishi sifatida ham talqin

etiladi. Bunday hollarda, aytalik, normal ish vaqtiga ega xodim ish vaqtining boshlanishi, tushlik tanafus va ishni tamomo bo‘lishi, dam olish kunlari hisobga olingani holda belgilangan normani muayyan davr uchun taqsimlanishi nazarda tutiladi. Besh kunlik ish haftasida ishlaydigan hodimlar ish kuni tushlik tanafusga ajratilgan vaqt hisobga olinmagani holda 8 soatdan (5 x 8 h 40), olti kunlik ish haftasi rejimida ishlovchi hodimlar ish kuni esa 7 soatdan, oltinchi ish kunida esa 5 soatdan (5 x 7 h 35+5 h40) iborat bo‘ladi.

Navbat bilan ishlaydigan bo‘linmalarda (uchastkalarda) ish navbatining vaqti, ularning navbatlanish tartibi, tushki tanaffus vaqti yoki ovqatlanish vaqti, dam olish kunlarini berish korxona rahbari kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishgan holda tasdiqlagan navbatlilik jadvaliga ko‘ra belgilanadi.

Xodimni ishga ikki navbat davomida ketma-ket jalb etish taqiqlanadi.

Navbatlilik jadvaliga binoan har bir xodimga belgilangan ish vaqtining davomiyligi tegishli davr uchun ish vaqtining bir me’yorli davomiyligidan oshib ketmasligi kerak.

Navbatchilik jadvali bilan manfaatdor xodimlar u kuchga kirishiga qadar tilxat berib tanishtirilishlari kerak.

Ishning tugashi bilan uning keyingi kunda boshlanishi (navbatda) o‘rtasidagi har kungi dam olish vaqti 12 soatdan kam bo‘lmasligi kerak.

Qisqartirilgan ish vaqti belgilangan hodimlar (zarali va noqulay, alohida tusga ega bo‘lgan ishlar, voyaga yetmaganlar va boshqalar) ish vaqti rejimi ham beklgilangan ish vaqti normasi doirasida yuqoridagidek taqsimlanadi. Masalan, 18 yoshga to‘lmagan hodimning haftasiga 36 soatdan iborat ish vaqti haftadagi ish kunlariga taqsimlanadi .

To‘liqsiz ish vaqti belgilangan hodimlarning ish vaqti rejimi va ularo ish vaqtini hisobga olib boroish ish beruvchi tomonidan alohida tartibda mamlga oshiriladi.

Korxona va tashkilotlarda navbatchilik qilish. Amaldagi mehnat qonunchiligi bunday tushunchani nazarda tutmaydi va navbatchilik bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga soluvchi nomalar mehnat qonunchiligida hozircha mavjud emas. Biroq, korxona va tashkilotlar amaliyotida hodimlarni dam olish va bayram kunlarida navbatchilikka jalb etish, ya’ni unga o‘zining mehnat vazifalari jumlasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni yuklash (korxonada kuzativni amalga oshirish, korxonanining tashqari bilan kommunikatsiya va aloqalarini ta’minlash, favqulodda vaziyatlar yuz berishni oldini olish, bunday voqia yuz bersa ekstern choralar ko‘rish va boshqalar) keng tarqalagan amaliyot sanaladi.

Bizning nazarimizda hodimlarni navbatchilikka jalb etish ish kunidan keyin amalga oshirilayotgan bo‘lsa-ishdan tashqari ish deb, dam olish va bayram kunlarida esa dam olish va bayram kunlarida ishga jalb etish, deb baholanishi va unga tegishli huquqiy oqibatlar qo‘llanilishi lozim. Umuman oganda esa, ushbu huquqiy tushunchani Mehnat kodeksida o‘z aksini topmaganli qonunchilikdagi bo‘shliqdan iborat va bu bo‘shliq tegishli qo‘shimcha kiritilishi orqali bartaraf qilinishi kerak.

Ishning hususiyatiga ko‘ra navbatchilik qilish ish vaqti rejimining bir turi bo‘lib, bunday navbatchilik korxona Ichki tartib qoidalari bilan belgilanadi. (Masalan, tibbiyot hodimlarning navbatchiligi).

K A L I T S O’ Z L A R

Ish vaqti. Ish vaqtini tartibga solish. Ish vaqtiga oid xalqaro standartlar. Ish vaqtining sotsial va huquqiy chegaralri. Ish vaqtining turlari. Qisqartirilgan ish vaqti. To‘liqsiz ish vaqti. Ish vaqtini xisobga olish. Korxonalarda ichki mehnat tartibim qoidalari. Ish vaqtidan tashqari ishlar. Dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ish vaqti. Ish vaqtiga oid qonunchilikni buzganlik uchun javobgarlik.

Bilimlaringizni tekshirib ko‘ring

1.Ish vaqti tushunchasining tarifini bering.
2.Ish vaqti normalarini belgilash zarurati qanday omillar bilan belgilanadi ?
3.Ish vaqtinig qanday turlarini bilasiz ?
4.Ish vaqtiga oid qanday xalqaro hujjatlarni bilasiz ?
5.Qisqartirilgan ish vaqti kimlar uchun belgilangan ?
6.To‘liqsiz ish vaqti nima ?
7.Ish vaqtini jamlab xisoblash tartibi qanday ?
8.Korxonalarda ish vaqti rejimi kim tomonidan belgilanadi ?
9.Korxonaning Ichki mehnat tartibi qoidalari haqida so‘zlab bering.
10.Ish vaqtini xisobga olish qanday amalga oshiriladi ?
11.Ish vaqtidan tashqari ish nima va u haqda qanday qoidalar belgilangan ?
12.Dam olish kunlari, bayram kunlari va tungi vaqtlardagi ishlarga jalb etish tartibi qanday ?

11-B O B. **D A M O L I Sh V A Q TI**

11.1. ***Dam olish vaqti tushunchasi va uni huquqiy tartibga solinishining ahamiyati.***

Ishlab chiqarish jarayonida jismoniy va aqliy mehnat qilayotgan hodimlar mehnat va dam olishini oqilana taqsimlanishi, optimal midorlarni tanlanishi nafaqat mehnatkash hayoti va salomatligi muxofazasini ta’minlashga, balki ishlovchi shaxs mehnat qobiliyati yuqori, ish samaradorligi yaxshi bo‘lishiga, uning mehnat natijalari yuqori bo‘lishidan ish beruvchir ham naf ko‘rishiga hizmat qiladi.

Dam olish vaqdi deganda xodim mehnat vazifalarini bajarishdan holi bo‘lgan va bundan u o‘z ixtiyoriga ko‘ra foydalanishi mumkin bo‘lgan vaqt nazarda tutiladi.

Dam olish vaqtiga oid xalqaro norma va standartlar Birlashgan Millatlar Tashkiloti tomonidan qabul qilingan universal xalqaro huquqiy hujjatlarda (Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi, Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi, Miyosiy va fuqarolik huquqlari to‘g‘risidagi Xalqaro paktlar va boshqalar), Xalqaro mehnat tashkilotining Konventsiyalarida mustahkamlangan. O’zbekiston Respublikasi mazkur xalqaro huquqiy hujjatlar ishtirokchisi sifatida o‘zining mehnat qonunlarini, jumladan, dam olish vaqtiga oid normalarini ularga muvofiqlashtirgandir.

Dam olish vaqti korxona va tashkilotlarda yollanib ishlaydigan fuqarolar uchun belgilangan konstitutsiyaviy kafolatdan iboratdir. Zeroki, Konstitutsiyamizning 38-moddasiga ko‘ra: “Yollanib ishlayotgan barcha fuqarolar

dam olish huquqiga egadirlar. Ish vaqti va haq to‘lanadigan mehnat ta’tilining muddati qonun bilan belgilanadi”.

Dam olish vaqti xodimning ishlab chiqarish jarayonida sarflagan jismoniy va aqliy-ruhiy quvvatini tiklab olishi, shaxs sifatida kamol topishi, oilaviy ishlar hamda shaxsiy hayoti bilan mashg‘ul bo‘lishi uchun zarur. Ish vaqti xodimning o‘zi va oilasi farovonligini ta’minlash uchun kerakli mablag‘ ishlab topish vositasi byuo‘lgani sababli u inson hayotida ikkilamchi ahamiyatga ega va shu sababli ish aqtini cheklanganligi unga to‘laqonli hayot kechirish imkonini beradi.

Dam olish vaqtiga ega bo‘lish huquqi inson huquqlarning eng muhimlaridan biri bo‘lib, konstitutsiya va mehnat qonunlari bilan kafolatlanadi.

Dam olsh huquqiga bo‘lgan huquq va uning kafolatlari faqat korxona va tashkilrotlarda yollanib, hodim maqomiga egna bo‘lgani holda mehnat qiluvchi mehnatkashlarga ta’lluqli bo‘lib, mehnat faoliyatining boshqa shakllarida (tadbirkor, erkin ijod kishisi mehnati, fuqarolik huquqiy shartnomalar asosidagi mehnat, o‘zini o‘zi ish bilan ta’minlash sohasidagi mehnat va boshqalar) dam olish vaqti qonun hujjatlari bilan tartibga solinmaydi va ishlovchining o‘zi tomonidan belgilanadi.

Mehnat qonunchiligi hodimlarning yoshi, salomatligi, mehnatning o‘ziga xos sharoittlari va boshqa omillarni nazarda tutgani holda ayrim toifadagi hodimlarga dam olish vaqti masalasida qo‘shimcha kafolat va yengilliklarni nazarda tutadi, bunda hodim salomatligini muxofaza qilish, bolalar tarbiyasi bilan shug‘ullanish uchun qo‘shimcha imkoniyat yaratish, kasbiy va boshqa kasalliklar yuz berishning oldjini olish maqsadlari nazarda tutiladi. Ish vaqtining cheklanganligi ayni paytda dam olish vaqti sohasida qo‘shimcha kafolat berilganligini va dam olish vaqti uzaytirilganligini anglatadi.

Dam olish vaqti, uning muddati, berilish tartibi, hodimlar dam olish vaqtidan foydalanishni ta’minlashga oid mehnat qonunchiligi talablari barcha ish beruvchilar uchun majburiy tusda bo‘lib, mulkchili va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’iy nazar barcha korxona, muassasa va tashkilotlar, yakka ish beruvchilar bu talablarni so‘zsiz bajarishlari shart sanaladi.

11.2. ***Dam olish vaqtining turlari***

Dam olish vaqti o‘zining berilish vaqti, muddati, ish vaqti tarkibiga kirishi yoki ish vaqtiga qo‘shib hisoblanmasligi kabi jihatlariga ko‘ra tasniflanishi mumkin.

Mehnat kodeksi dam olish vaqtining quyidagi turlarini nazarpda tutadi :

1). Ish kuni (smenasi) davomidagi dam olish vaqti;

2). Kundalik (ish kunrai, smenasi) o‘rtasidagi dam olsh vaqti;

3). Dam olish kunlari (haftalik dam olish vaqti) ;

4). Bayram (ishlanmaydigan) kunlari;

5). Yillik mehnat ta’tillari.

Ish kuni (smenasi) davomidagi dam olish vaqti ikki turga bo‘linadi.

1). Mehnat kodeksining 127-moddasiga ko‘ra hodimga ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berilishi kerak, bu tanaffus ish vaqtiga kiritilmaydi.

Tanaffus berish vaqti va uning aniq muddati ichki mehnat tartibi qoidalarida, smena grafiklarida yoki xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo‘yiladi.

2). Ishlab chiqarish sharoitiga ko‘ra dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berish mumkin bo‘lmagan ishlarda ish beruvchi xodimga ish vaqtida ovqatlanib olish imkoniyatini ta’minlashi shart. Bunday ishlarning ro‘yxati, ovqatlanish tartibi va joyi ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qo‘yiladi.

Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan ish kuni (smena) davomida boshqa tanaffuslar ham belgilab qo‘yilishi mumkin

Mehnat kodeksining 236-moddasiga ko‘ra ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarga, dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffusdan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun qo‘shimcha tanaffuslar ham beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda bir marta har biri o‘ttiz minutdan kam bo‘lmagan muddat bilan beriladi. Ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo‘lgan taqdirda, tanaffusning muddati kamida bir soat qilib belgilanadi.

Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o‘rtacha oylik ish haqi hisobi bo‘yicha haq to‘lanadi.

Bolasi bor ayolning xohishiga ko‘ra, bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qo‘shib berilishi yoki umumlashtirilib, ish kunining (ish smenasining) boshiga yoki oxiriga ko‘chirilib, ish kuni (ish smenasi) shunga yarasha qisqartirilishi mumkin.

Bu tanaffuslarning aniq muddati va ularni berish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilab qo‘yiladi.

O’ta issiq yoki o‘ta sovuq ob-havo sharoittida, ish jimoniy yoki aqliy jihatdan hodimga katta nagruzka tushishi bilan bog‘liq bo‘lsa (og‘ir yuk ko‘tarish, intensiv harakatlar qilish, ruhiy zo‘riqish ostida ishlash va boshqalar) ish kuni (smenasi) davomida har soatda 5 minutgacha qisqa muddatli tanafuslar berilishi nazarda tutilishi mumkin Bunday ishlar ro‘yxati va qisqa muddatli tanafuslarni berish tartibi korxona jamoa shartnomasida yoki xodimlar vakillik organi bilan kelishib qabul qilingan boshqa lokal me’yoriy hujjatda belgilab qo‘yilishi mumkin. (masalan, pedagog hodimlaning har akademik soat dars mashg‘ulotidan keyin tanafusga chiqishi). Bunday qisqa muddatli tanafuslar ish vaqti tarkibiga kiradi va unbu vaqt uchun ish haqi to‘lanadi.

Kundalik (ish kunrai, smenasi) o‘rtasidagi dam olsh vaqti.

Ish kunlari o‘rtasidagi dam olsh vaqtining uzluksiz muddati 12 soatdan kam bo‘lmasligi kerak. Odada ish kuni tamomo bo‘lganidan keyin keyigni ish kuniga qadar hodim 15-16 soat dam oladi. Biroq, qonunchiqaruvchi munday chegarani belgilash bilan ish beruvchi tomonidan ish kuni davomiyligini belgilash sohasidagi erkini cheklaydi va hodimlarning dam olish huquqi va uning dahlsizligiga bo‘lgan huquqlarini qo‘shimcha tarzda kafolatlaydi.

Dam olish kunlari (Haftalik dam olish vaqti). Hodimlar besh kunlik ish haftasida ikki kun, olti kunlik ish haftasida bir kun dam oladilar va umumiy dam olisho‘ kuni yakshanba sanaladi.

Uzluksiz ishlab chiqarish jarayonlari miavjud bo‘lgan, aholiga savdo va boshqa hizmatlar ko‘rsatadigan korxonalarda oldindan tuzilgan jadvalga ko‘ra xaftaning turli kunlarida dam olish kunlari berilishi mumkin.

Mehnat kodeksining 230-moddasiga ko‘r nogiron bolasini tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola o‘n olti yoshga to‘lgunga qadar davlat ijtimoiy sug‘urtasi mablag‘lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to‘lagan holda oyiga qo‘shimcha bir dam olish kuni beriladi.

Dam olish kunlari ishga jalb etishga umumiy qoidaga ko‘ra yo‘l qo‘yilmaydi. Biroq, ish beruvchining farmoyishi bo‘yicha ayrim xodimlarni dam olish kunlari ishga jalb etishga alohida hollardagina, jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilangan asoslar bo‘yicha va tartibda yo‘l qo‘yiladi.

Xodimlarni ular dam oladigan kunlari ishga jalb etish chog‘ida nogironlar, yosh bolasi bor onalar faqat o‘zlarining roziliklari bilan va tibbiy krsatmalarga zid kelmaydigan ishlarga jalb etilishilari mumkinligi, 18 yoshga to‘lmagan hodimlarni esa dam olish kunlaridagi ishlarga jealb etish ta’qiqlangani hisobga olinmog‘i kerak.

Dam olish kunlarida ishga jalb etishga quyidagi hollarda yo‘l qo‘yilishi mumkin :

1.) Ijtimoiy yoki stixiyali tabiy ofatning, ishlab chiqarish avariyalarining odini olish, ularning oqibatlarini bartaraf etish uchun;

2). Baxtsiz xodisalar, odamlar qurbon bo‘lishi, davlat vqa jamiyat boyliklarining nobud bo‘lishining oldini olish uchun;

3). Korxonanining kelgusi normal faoliyatiga to‘sqinlik qilishir mumkin bo‘lgan kutilmagan favqulodda voqialarning yuz berishi.

Hodimlarni dam olish kunida ishga jalb etish ish beruvchining yozma buyrug‘iga kra amalga oshiriladi. Dam olish kunlaridagi ishlar alohqida hisobga olib borilishi lozim.

Bayram (ishlanmaydigan) kunlari

Quyidagi kunlar bayram (ishlanmaydigan) kunlaridir:

1 yanvar - Yangi yil;

8 mart - Xotin-qizlar kuni;

21 mart - Navro‘z bayrami;

9 may - Xotira va qadrlash kuni;

1 sentyabr - Mustaqillik kuni;

1 oktyabr - O’qituvchi va murabbiylar kuni;

8 dekabr - Konstitutsiya kuni;

Ro‘za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;

Qurbon hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.

Bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishlash man etiladi. Xodimlarni shu kunlari ish beruvchining farmoyishi bilan ishga jalb etishga alohida hollardagina ruxsat etilishi mumkin. Nogironlar, yosh bolasi bor onalar qonunda nazarda tutilgan cheklashlar hisobga olingani holda bayram kunlaridagi ishga jalb etilishlari mumkin. 18 yoshgaetmaganlarni bayram kunlari ishga jalb etish ta’qiqlanadi.

Ishlab chiqarish-texnika sharoitlari va boshqa sharoitlarga (uzluksiz ishlaydigan korxonalar, ob'ektlarni qo'riqlash, ularning xavfsizligini ta'minlash kabilarga) ko'ra ishni to'xtatib turish mumkin bo'lmagan joylarda, aholiga hizmat ko'rsatish zarurati bo'lgan ishlarda, shuningdek kechiktirib bo'lmaydigan ta'mirlash va yuk ortish-tushirish ishlarida bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishlashga yo'l qo'yiladi.

M Ye H N A T T A ' T I L L A R I.

Barcha xodimlarga, shu jumladan o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga, dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqi saqlangan holda yillik mehnat ta'tillari beriladi. Mehnat ta'tili yollanib ishlaydigan hodimga qonun bilan berilgan muhim ijtimoiy-iqtisodiy kafolatdan iborat bo'lib, ta'tildan foydalanish unga yil davomida sarflagan jismoniy va ruhiy quvvatini tiklash, kuch to'plash hamda o'z salomatligini yaxshilash imkonini beradi.

Mehnat ta'tiliga bo'lgan huquq yollanib ishlovchi fuqaroning konstitutsiyaviy huquqi bo'lib, uni belgilanishida Birlashgan Millatlar Tashkilotining inson huquqlariga oid yetakchi hujjatlari, Xalqaro mehnat tashkilotining bir qator Konventsiyalari andoza bo'lib hizmat qilgan.

Jumladan, Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan[101] 1936 yiligi "Haq to'lanadigan yillik ta'tillar to'g'risida"gi Konventsiyasi mehnat ta'tili va undan foydalanishni ta'minlashga oid asosiy xalqaro normalarni nazardaa tutadi.

Xodimlarga o'n besh ish kunidan kam bo'lmagan muddat bilan yillik asosiy ta'til beriladi.

Mehnat sharoittining xususiyatlari, hodimning yoshi, salomatligi axvoli va boshqa holatlar inobatga olinib qo'shimcha va uzaytirilgan mehnat ta'tillari berilishi nazarda tutilgan.

Uzaytirilgan yillik mehnat ta'tili odatdagidan (15ish kunidan) ko'proq miqdorda hodimlarning ayrim toifalariga berilishi mumkin. Jumladan, Mehnat kodeksining 135-moddasiga ko'ra quyidagilarga ularning yoshi va sog'liqi holatini hisobga olib, yillik uzaytirilgan asosiy ta'til beriladi:

o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga - o'ttiz kalendar kun;

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga - o'ttiz kalendar kun.

Ayrim toifadagi xodimlarga ularning mehnat vazifalarining o'ziga xos jihatlari va xususiyatlarini hamda boshqa holatlarni e'tiborga olib, qonun hujjatlariga muvofiq uzaytirilgan ta'tillar belgilanadi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarda belgilanganidan tashqari, mehnat shartnomasining shartlarida ham uzaytirilgan yillik ta'tillar berish nazarda tutilishi mumkin.

---

[101] 1936 йил 24 июнда Женевада кабул килинган Хак тўланадиган йиллик таътиллар тўгрисидаги 52-Конвенцияга кўшилиш хакида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 06.05.1995 йил 6 майдаги 84-I-сон карори. ("Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Ахборотномаси". 1995 й., N 6, 132-модда).

Uzaytirilgan mehnat ta’tillari beriladigan ayrim toifadagi hodimlar jumlasiga pedagoglar, sog‘liqni saqlash tizimi hodimlari, davlat hizmatchilarining muayyan toifalari, muxandis-texnik xodimlar , rahbar hodimlar va boshqalar kiritilishi mumkin.

Jumladan, ilmiy-tadqiqot, ilmiy-muzey va ilmiy-badiy muassasalarning direktorlari, direktor o‘rinbosarlari, bo‘lim boshliqlariga 24 ish kunidan iborat, kutubxona raxbarlari, raxbar o‘rinbosarlari,, bo‘lim boshliqlari, muharrirlar,bibliotekachilarga 24 ish kunidan iborat; yetakchi ilmiy tadqiqot, ilmiy muzey va ilmiy badiy muassalarda mehnat qiladigan fan doktorlariga 48 ish kuni, fan nomzodlaiga 36 ish kuni, ilmiy darajasi bo‘lmagan hodimlarga 24 ish kunidan iborat mehnat ta’tili beriladi.Oliy, o‘rta maxsus, umuiy o‘rta ta’lim, malaka oshirish muassasalariing direktorlariga, boshqa raxbar xodimlariga 24 ish kunidan iborat, professor – o‘qtiuvchilari va muallimlariga 48 ish kunidan iborat, yillik o‘quv yuklamasning kamida 1/3 qismini bajargan holda pedagogik amaliyot bilan mashg‘ul bo‘lgan direktor, uning o‘rinbosarlariga 48 ish kunidan iborat mehnat ta’tili berish ko‘zda tutilgan.

Davlat hizmatchilarining muayyan toifalariga uzaytirilgan mehnat ta’tili berilishi tegitshli qonunlarda nazarda tutilgan. Jumladan, O’zbekiston Respublikasining “Sudlar to‘g‘risida”gi qonuni 75-moddasiga ko‘ra[102] sudyalarga har yili o‘ttiz olti ish kunidan iborat haq to‘lanadigan ta’til beriladi[103]. “Prokuratura to‘g‘risida”gi qonunni 50-moddasigak ko‘ra Prokuratura organlari xodimlariga muddati o‘ttiz kalendar kunidan iborat haq to‘lanadigan yillik ta’til beriladi. O’n besh yildan ortiq ish stajiga ega bo‘lgan prokuratura organlari xodimlariga besh kalendar kun, yigirma besh yildan ortiq ish stajiga ega bo‘lganlarga esa o‘n kalendar kun qo‘shimcha ta’til beriladi.

QO’ShIMChA MYeHNAT TA’TILLARI. Mehnat sharoittining og‘irligi va noqulayligi, boshqa ijtimoiy sabablarga ko‘ra hodimlarning aosiy normal yoki uzaytirilgan mehnat ta’tillariga qo‘shimcha ta’til kunlari qo‘shib berilishi mumkin.

Qo‘shimcha ta’tillar mehnat sharoiti noqulay va o‘ziga xos bo‘lgan ishlarda band bo‘lgan xodimlarga hamda og‘ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga berilshi mumkin.

mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda ham qo‘shimcha ta’tillar berilishi mumkin.

Jumladan,O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1996 yil 28 mayda 247-son bilan ro‘yhatga olingan “Ish sharoitlarini baholash va ish joylarini yo‘qlamadan o‘tkazish Uslubiyoti“ga ko‘ra ish joylarini attestatsiya qili asosida belgilangan noqulay va aloxida tusdagi mehnat sharoitti mavjud bo‘lgan ish va kasblarda mehnat qilayotgag hodimlarga quyidagi miqdorlarda qo‘shimcha mehnat ta’tili berilishi nazarda tutlgan:

	Mehnat sharoittiga ko‘ra klasslar			
Ta’sir	1 kl.	2 kl.		

[102] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 9-10-сон, 168-модда
[103] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 1-2-сон, 10-модда

qiluvchi omillar	Mo‘‘tadil	Yo‘l qo‘yiladigan	3.1 1darajali	3.2 2 darajali	3.3 3 darajalli	3.4 4 darajalli	4 kl. Xavfli
Qo‘shimcha mehnat ta’tili muddati	0	0	3 ish kuni	ish kuniga qadar	12 ish kuniga qadar	18 ish kuniga qadar	24 ish kuniga qadar

Mehnat kodeksining 232-moddasiga ko‘ra: o‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga har yili uch ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’til beriladi.

O’n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga ularning xohishiga ko‘ra, har yili o‘n to‘rt kalendar kundan kam bo‘lmagan muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta’til beriladi. Bunday ta’til yillik ta’tilga qo‘shib berilishi yoki ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda undan alohida (to‘liq yoxud qismlarga bo‘lib) foydalanilishi mumkin.

Maxsus qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda uzoq yillik hizmat davri hisobga olingani hlda qo‘shimcha ta’til berilishi mumkin. Masalan, “Porkuratura to‘g‘risida”gi qonunning 52-moddasida rokuratura idoralarida 10 yildan ko‘p ish stajiga ega bo‘lgan prokuratura xodimlariga 10 kalendar yilidan keyin - 5 sutka, 20 kalendar yilidan keyin - 10 sutka, 25 kalendar yilidan keyin - 15 sutka davomiyligida haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’til berilishi nazarda tutilgan. Bunday imtiyoz Davlat soliq organlari hodimlari va boshqa toifadagi davlat hizmatchilariga nisbatan ham nazarda tutilishi mumkin.

Korxonalarning lokal me’yoriy hujjatlarida(asosan jamoa shartnomali yoki jamoa kelishuvlarida korxonada uzoq muddat benuqson va halol mehnat qilgan hodimlarga korxonadagi ish stajiga mutanosib tarzda o‘sib boradigan qo‘shimcha ta’til berilishi belgilanishi mumkin.

Yillik ta’tilning umumiy muddatini hisoblab chiqarishda qo‘shimcha ta’tillar yillik asosiy ta’tilga (shu jumladan uzaytirilgan ta’tilga ham) qo‘shib jamlanadi.

Barcha hollarda qonun hujjatlari bilan belgilangan ta’tillarni jamlashda ularning umumiy muddati qirq sakkiz ish kunidan oshib ketishi mumkin emas.

Ta’tillar muddatini ishlangan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarishda ularning muddati har bir to‘liq ta’til miqdorini o‘n ikkiga bo‘lib, so‘ng to‘liq ishlangan oylar soniga ko‘paytirish yo‘li bilan aniqlanadi. Bunda o‘n besh kalendar kunga teng va undan ko‘p bo‘lgan kunlar bir oy deb yaxlitlanadi, o‘n besh kalendar kundan kami esa chiqarib tashlanadi.

Ta’tillar muddatini ishlangan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarishda zaurati o‘quv yilining boshida emas, balki davomida ishga qabul qilingan pedagog hodimlarga ishlagan davriga mutanosib ta’til berilishi chog‘ida yoki hodi to‘lif ish yili davomida ishlamasdan ishdan bo‘shab ketayotganida yuzaga kelishi mumkin.

Quyidagi davrlar yillik asosiy ta’tilni olish huquqini beruvchi ish stajiga kiradi:

1). Ish yili davomida haqiqatda ishlangan vaqt;

2). Xodim haqiqatda ishlamagan bo‘lsa ham, lekin uning ish joyi (lavozimi) saqlangan vaqt, bundan bolani parvarishlash uchun qisman haq to‘lanadigan ta’til;

3). Ish haqi saqlanmagan holda beriladigan muddati ikki haftadan ko‘p bo‘lgan ta’tillar muddati;

3). Mehnat shartnomasi g‘ayriqonununiy ravishda bekor qilinganligi yoki xodim g‘ayriqonununiy ravishda boshqa ishga o‘tkazilganligi natijasida qilingan haq to‘lanadigan majburiy progul vaqti, basharti xodim keyinchalik avvalgi ishiga tiklangan bo‘lsa;

4). Tarmoq kelishuvlari, jamoa shartnomalari va korxonaning o‘zga lokal hujjatlari, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa davrlar.

Jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida, mehnat shartnomasida xususan ish haqi saqlanmagan holda beriladigan muddati ikki haftadan ko‘p bo‘lgan ta’til vaqtini ham yillik asosiy ta’tilni olish huquqini beradigan mehnat stajiga qo‘shish nazarda tutilishi mumkin.

Yillik qo‘shimcha ta’tillarni olish huquqini beradigan ish stajini hisoblab chiqarishning alohida qoidalari mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilishi mumkin.

Ta’tillarni berish tartibi. Birinchi ish yili uchun mehnat ta’tili hodim tuzilgan mehnat shartnomasiga ko‘ra ishni boshlagan kundan hisoblaganda kamida olti oy o‘tganidan so‘ng berilishi mumkin.

Mehnat qonunchiligi ayrim tofadagi xodimlar uchun qulayroq dam olish sharoitti yaratish, ularga o‘z salomatliklarini ttiklash, farzandalri tarbiyasi bilan bevosita shug‘ullanish imkoniyatini berish maqsadida ularga birinchi ish yilida odatdagidek ish boshlaganlaridan so‘ng orqdar olti oy o‘tgach emas, balki, ular iltimos qilgan vaqtda (olti oy o‘tmasidan avvalroq) mehnat ta’tili berilshi mumkinligini nazarda tutadi.

Jumladan, quyidagi xodimlarga ularning xohishi bo‘yicha olti oy o‘tmasdan oldin beriladi:

ayollarga - homiladorlik va tug‘ish ta’tili oldidan yoki undan keyin;

I va II guruh nogironlariga;

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga;

muddatli harbiy hizmatdan rezervga bo‘shatilgan va ishga joylashgan harbiy hizmatchilarga;

o‘rindoshlik asosida ishlayotganlarga - asosiy ish joyidagi ta’til bilan bir vaqtda, o‘rindoshlik asosida ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘lagan holda;

ishlab chiqarishdan ajralmagan holda umumiy ta’lim maktablarida, oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarida, kadrlarning malakasini oshirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari va kurslarida o‘qiyotganlarga, agar ular o‘zlarining yillik ta’tillarini imtihonlar, sinovlar (zachyotlar) topshirish, diplom, kurs, laboratoriya va boshqa o‘quv ishlarini bajarish vaqtiga to‘g‘rilab olishni xohlasalar;

texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ishlar xususiyati o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan xodimlarga.

Maktablar, oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlari, kadrlarning malakasini oshirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari va

kurslarining muallimlar tarkibiga birinchi ish yilida yillik ta’til ularning mazkur o‘quv yurtiga ishga kirgan vaqtidan qat’i nazar haqiqiy ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘lagan holda yozgi ta’til davrida to‘liq beriladi.

Ta’til har yili, shu ta’til berilayotgan ish yili tugagunga qadar berilishi lozim.

Ishlab chiqarish tusidagi sabablarga ko‘ra joriy yilda ta’tilni to‘liq berish imkoni bo‘lmagan alohida hollarda, xodimning roziligi bilan ta’tilning o‘n ikki ish kunidan ortiq bo‘lgan qismi keyingi ish yiliga ko‘chirilishi mumkin, shu yili undan albatta foydalanilmog‘i lozim.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga yillik ta’tilni, shuningdek mehnat jarayonida sog‘liqiga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta’sir etadigan xodimlarga noqulay mehnat sharoitida ishlaganliklari uchun yillik qo‘shimcha ta’tillarni bermaslik taqiqlanadi.

Yillik asosiy ta’til ikkinchi va undan keyingi ish yillari uchun ta’tillar jadvaliga muvofiq ish yilining istalgan vaqtida beriladi.

Ikkinchi va keyingi ish yiilari uchun avvaldan ishlab kelayotgan hodimlarga yillik ta’tillarni berish navbati kalendar yil boshlangunga qadar ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib tasdiqlanadigan mehnat ta’tillari jadvaliga muvofiq belgilanadi.

Ta’til berish vaqti haqida xodim ta’til boshlanishidan kamida o‘n besh kun oldin xabardor qilinishi kerak.

Quyidagi xodimlarga ta’til ularning xohishiga ko‘ra yozgi yoki ular uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtda berilishi kerak:

o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bitta yoki undan ortiq bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolani) tarbiyalayotgan yolqiz ota, yolqiz onaga (beva erkaklar, beva ayollar, nikohdan ajrashganlar, yolqiz onalarga) va muddatli harbiy hizmatni o‘tayotgan harbiy hizmatchilarning xotinlariga;

I va II guruh nogironlariga;

1941-1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga;

ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qiyotganlarga (250-modda);

jamoa shartnomasi, kelishuvida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ishlayotgan erkaklarga yillik ta’til ularning xohishlariga binoan xotinlarining homiladorlik va tug‘ish ta’tili davrida beriladi.

Ta’tildan foydalanishning jadvalda belgilangan vaqti xodim bilan ish beruvchining kelishuviga binoan o‘zgartirilishi mumkin.

Ta’tilni uzaytirish yoki uni boshqa muddatga ko‘chirish. Ishlab chiqarish zarurati tuqilgan hollarda mehnat ta’tili uzaytirilishi yoki boshqa muddatga ko‘chirilishi mumkin.

Quyidagi hollarda ta’til uzaytiriladi yoki hodimning hohishi bilan boshqa muddatga ko‘chiriladi:

vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

homiladorlik va tug‘ish ta’tili muddati boshlanganda;

yillik ta’til o‘quv ta’tiliga to‘g‘ri kelib qolganda;

basharti qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotganda bunday vazifalarni bajarish uchun xodimni ishdan ozod etish nazarda tutilgan hollarda.

Agar ta’tildan foydalanishga to‘sqinlik qiluvchi sabablar ta’til boshlangunga 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 binoan ta’tilning foydalanilmay qolgan qismi boshqa muddatga ko‘chiriladi.

Xodim ta’tildan foydalanishga to‘sqinlik qiluvchi sabablar to‘g‘risida ish beruvchini xabardor qilishi shart.

Agar xodim belgilangan muddatda ta’tilning boshlanish vaqti to‘g‘risida o‘z vaqtida xabardor qilinmagan yoki unga ta’til boshlangunga qadar ta’til vaqti uchun haq to‘lanmagan bo‘lsa, ta’til xodimning arizasiga muvofiq boshqa vaqtga ko‘chiriladi.

Ta’tilni qismlarga bo‘lish. Xodimning xohishiga ko‘ra uning yozma arizasi asosida ta’til qismlarga bo‘linishi (bo‘lib-bo‘lib berilishi) mumkin. Bunda ta’tilning qismlaridan biri o‘n ikki ish kunidan kam bo‘lmasligi lozim.

Ta’tildan chaqirib olish. Ishlab chiqarish zarurati va boshqa favqulodda holt yuz berganida ish beruvchi hodimni mehnat ta’tilidan qaytarib chaqirib olishi mumkin. Bunda hodimning mehnat ta’tili qachon boshlangani ahamiyatga ega emas (mehnat ta’tili boshlanganidan so‘ng muayyan muddat o‘tgan bo‘lishi talab etilmaydi).

Ta’tildan chaqirib olishga faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi. Hodim o‘zining mehnat ta’tilidan chaqirib olinishigi roziligi qanday shaklda ifodalanishi qonunda belgilaniagan, ammmo, bizning nazarimizda u yozma shaklda bo‘lsa maqsadaga muvofiq. Biroq, hodim o‘zini mehnat ta’tilidan chaqirib olish to‘g‘risidagi ish beruvchi bo‘yruqiga tanishib imzo chekishi ham uning rozi ekanlgigini isbotlovchi holat sanalishi mumin.

Hodim ta’tildan chaqirib olinishi natijasida uning foydalanilmay qolgan qismi mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki hodimlarga ish davrida, ularning xohishiga ko‘ra, yillik ta’tilning o‘n besh ish kunidan ortiqcha qismi uchun pullik kompensatsiya to‘lanishi mumkin.

xodimning roziligi bilan ta’tilning o‘n ikki ish kunidan ortiq bo‘lgan qismi keyingi ish yiliga ko‘chirilishi mumkin, shu yili undan albatta foydalanilmog‘i lozim.

Yillik ta’tillar davri uchun xodimga o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda haq to‘lash kafolatlanadi.

Mehnat ta’tili davri uchun o‘rtacha ish haqini hisoblash O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-son qarori bilan tasdiqlangan “O’rtacha oylik ish haqini hisoblab chiqarish TARTIBI”ga muvofiq amalga oshiriladi.

Ta’tillar vaqtiga haq to‘lash, ishdan bo‘shatish nafaqasini, ishsizlik nafaqasini to‘lash uchun o‘rtacha oylik ish haqi birinchi yil ishlovchilarga hisoblab chiqarish kunidagi tarifikatsiya bo‘yicha belgilangan ish haqi yoki lavozim maoshidan kelib chiqqan holda ularni o‘n ikkidan birga (olti oy to‘liq ishlaganlarga oltidan birga;

yetti oy to‘liq ishlaganlarga yettidan birga va hokazolar), o‘rta maxsus va hunar-texnika o‘quv yurtlari o‘qituvchilari uchun hisoblash davrida tarifakatsiya bo‘yicha belgilangan ish haqi yoki lavozim maoshidan oshgan summani o‘ndan birga oshirgan holda hisoblab chiqariladi. Ularga ishbay asosida ishlab topilgan qo‘shimcha ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ish haqiga qo‘shimcha haqlar va ijtimoiy sug‘urta bo‘yicha badallar hisoblanadigan boshqa to‘lovlar kiradi.

Ta’til uchun haq to‘lash jamoa shartnomasida belgilangan muddatlarda, lekin ta’til boshlanmasidan oldingi oxirgi ish kunidan kechikmay amalga oshiriladi.

Xodim mehnat ta’tilida bo‘lganda, davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish, ikki oygacha bo‘lgan muddatda ish qidirish (mehnat bo‘yicha mahalliy organ tomonidan berilgan ma’lumotnomaga muvofiq uch oy), shuningdek, kasallik davrida tarif stavkalari, lavozim maoshlari miqdorlari oshgan hollarda mehnatga haq to‘lashning yangi shartlaridagi korxonalar, tashkilotlar, muassasalarning ishlagan kunlariga to‘g‘ri kelgan ish kunlarining amaldagi soni uchun to‘lovlar qayta hisoblanadi.

Foydalanilmagan ta’tillar uchun pullik kompensatsiya to‘lash. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga foydalanilmagan barcha yillik asosiy va qo‘shimcha ta’tillar uchun pullik kompensatsiya to‘lanadi.

Xodimlarga ish davrida, ularning xohishiga ko‘ra, yillik ta’tilning belgilangan eng oz muddatidan (o‘n besh ish kunidan) ortiqcha qismi uchun pullik kompensatsiya to‘lanishi mumkin.

Mehnat sharoiti noqulay va o‘ziga xos bo‘lgan ishlar uchun hamda og‘ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ish uchun yillik qo‘shimcha ta’tillardan asli holida foydalaniladi va ularni pullik kompensatsiya bilan almashtirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda yillik asosiy va qo‘shimcha ta’tildan foydalanish. Jamoa shartnomasida yoki xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (shu jumladan uning muddati tugashi munosabati bilan ham) xodimning xohishiga ko‘ra, yillik asosiy va qo‘shimcha ta’tillarni berib, undan keyin mehnat munosabatlarini bekor qilish hollari nazarda tutilishi mumkin. Bu holda ta’til tugagan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

Ta’til davrida xodim mehnat shartnomasini uning tashabbusi bilan bekor qilish to‘g‘risidagi arizasini, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida ogohlantirishning qonun yoki taraflarning kelishuvi bilan belgilangan muddati tugagan bo‘lsa, qaytarib olishga haqli emas.

Mehnat shartnomasi uning muddati tugashi munosabati bilan bekor qilinganda keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish sharti bilan, garchi haqiqatda ishlangan vaqt hamda ta’til vaqtining umumiy yig‘indisi mehnat shartnomasi muddati chegarasidan chiqib ketsa ham, ta’til berilishi mumkin. Bu holda mehnat shartnomasining amal qilishi ta’til tugagunga qadar uzaytiriladi.

Mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari tufayli bekor qilinganda yillik asosiy va qo‘shimcha mehnat ta’tilidan asli holida foydalanishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Ijtimoiy ta’tillar. Mehnat qonunchiligi hodimlarning oilaviy va boo‘qa sharoittlarini hisobga olgani holda qo‘shimcha bo‘sh vaqt berilishini ko‘zdja tutadi va bunday bo‘sh vaqt hodimning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga qaratilgani uchun ijtimoiy ta’tillar deb nomlanadi. Bu ta’tillar hodimning dam olishga mo‘ljallanmasdan, aniq va maqsadli bo‘ladi va shu sababli ulardan boshqa maqsadlarda foydalanish, foydalanilmasdan qolgan ijtimoiy ta’tilni keingi davrda olish, ijtimoiy ta’til o‘rniga pul krmpensatsisi olish ta’qiqlangan.

Mehnat kodeksida ijtimoiy ta’tillarning quyidagi turlari nazarda tutilgan:

1). Homiladorlik va tug‘ish ta’tillari. Mehnat kodeksining 233-moddasiga ko‘ra ayollarga tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqanidan keyin ellik olti kalendar kun (tug‘ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug‘ilgan hollarda - yetmish kalendar kun) muddati bilan homiladorlik va tug‘ish ta’tillari berilib, davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lanadi.

Homiladorlik va tug‘ish ta’tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, tug‘ishga qadar amalda bunday ta’tilning necha kunidan foydalanilganidan qat’i nazar ayolga to‘liq beriladi.

Bunday ta’tilni berilishiga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik haqida berilgan varaqa asos bo‘ladi va ish beruvchi uning asosida homiladorlik va tug‘ish ta’tili berilayotgani haqida buyruq (farmoish) chiqaradi. Bola o‘lik tug‘ilgan hollarda homiladorlik davridan so‘ng ayolga tug‘ish tatili berilmaydi.

Bunday ta’til chaqaloqni farzandlikka olgan shaxslarga ham berilishi mumkin, chunki, Mehnat kodeksining 238-moddasiga ko‘ra

ayollarga onalik bilan bog‘liq holda beriladigan kafolatlar va imtiyozlar (tungi ishlarga va ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etishni va hizmat safarlariga yuborishni cheklash, shuningdek qo‘shimcha ta’tillar berish, imtiyozli ish rejimlarini o‘rnatish hamda mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatlar va imtiyozlar), onasiz bolalarni (ona vafot etgan, onalik huquqlaridan mahrum etilgan, uzoq vaqt davolash muassasalarida bo‘lgan va bolalari to‘g‘risida ona sifatida g‘amxo‘rlik qilmagan boshqa hollarda) tarbiyalayotgan otalarga, shuningdek voyaga yetmagan bolalarning vasiylariga (homiylariga) ham tatbiq etiladi.

Ushbu kafolatlar va imtiyozlar, shuningdek ota-ona g‘amxo‘rligidan mahrum bo‘lgan bolalarni amalda tarbiya qilayotgan buviga, buvaga yoki boshqa qarindoshlarga ham beriladi.

Bolalarni parvarishlash ta’tillari. Homiladorlik vap tug‘ish ta’tilidan tashqari onalarga va bola parvarishi bilan bevosita bagnd bo‘lgan shaxslarga bolani parvarishlash uchun ham qo‘shimcha t’til berilishi nazarda tutilgan.

Homiladorlik va tug‘ish ta’tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga ko‘ra, unga bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta’til berilib, bu davrda qonun hujjatlarida belgilangan tartibda nafaqa to‘lanadi.

Ayolga, uning xohishiga ko‘ra, bolasi uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo‘shimcha ta’til ham beriladi.

Bolani parvarishlash uchun beriladigan ta’tillardan bolaning otasi, buvisi, buvasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to‘liq yoki uni qismlarga bo‘lib foydalanishlari mumkin.

Ayol yoki bola parvarishi bilan bevosita band bo‘lgan shaxslar o‘z xohishlariga ko‘ra, bolani parvarishlash ta’tili davrida to‘liq bo‘lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishib, uyda ishlashlari mumkin.

Bolani parvarishlash ta’tillari davrida ayolning ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bu ta’tillar mehnat stajiga, shu jumladan mutaxassisligi bo‘yicha ish stajiga ham qo‘shiladi.

Bolani parvarishlash ta’tillarining vaqti, basharti jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida yoxud mehnat shartnomasida o‘zgacha hol nazarda tutilmagan bo‘lsa, keyingi haq to‘lanadigan yillik ta’til olish huquqini beradigan ish stajiga qo‘shilmaydi.

O’qish bilan bog‘liq ta’tillar . Mehnat qonunchiligiga ko‘ra Ishlab chiqarishda kasbga doir ta’lim olayotgan, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda malakasini oshirayotgan yoki ta’lim muassasalarida o‘qiyotgan xodimlarga ishni ta’lim bilan birga qo‘shib olib borishlari uchun ish beruvchi zarur sharoitlar yaratib berishi shart.

Ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlar mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan tartibda ish joyidan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’tilga chiqish, qisqartirilgan ish haftasi sharoitida ishlash va boshqa imtiyozlar olish huquqiga egadirlar.

Umumta’lim maktablarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda muvaffaqiyatli o‘qiyotgan xodimlar uchun o‘quv yili davrida bir ish kuniga qisqartirilgan ish haftasi yoki shunga muvofiq keladigan miqdorda qisqartirilgan ish soati (hafta davomida ish kuni qisqartirilgan bo‘lsa) belgilab qo‘yiladi, qishloq joylardagi umumta’lim maktablarida o‘qiyotganlar uchun esa, ikki ish kuniga qisqartirilgan ish haftasi yoki shunga muvofiq keladigan miqdorda qisqartirilgan ish soati (hafta davomida ish kuni qisqartirilgan bo‘lsa) belgilab qo‘yiladi.

Oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida qatnashish davrida quyidagi tartibda: birinchi va ikkinchi kursda ta’limning kechki shaklida oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida o‘n kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida sirtdan ta’lim olayotganlarga esa, har yili kamida o‘ttiz kalendar kun, uchinchi va undan keyingi kursda ta’limning kechki shaklida oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida o‘ttiz kalendar kun, o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida sirtdan ta’lim olayotganlarga esa, har yili kamida qirq kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida bitiruv imtihonlarini topshirish davrida kamida o‘ttiz kalendar kun, diplom loyihasini (ishini) tayyorlash va yoqlash davrida oliy o‘quv yurti talabalariga to‘rt oy, o‘rta maxsus o‘quv yurti talabalariga esa ikki oy muddat bilan o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda qo‘shimcha ta’tillar beriladi.

Ish beruvchi oliy o‘quv yurtlarida sirtdan ta’lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida qatnashish maqsadida o‘quv yurti joylashgan yerga borishi va u yerdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo‘l kiraning ellik foizdan kam bo‘lmagan qiymatini to‘laydi.

Ijodiy ta’tillar. Ishlab chiqarish yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan birga muvaffaqiyatli olib boruvchi shaxslar uchun ilm toliblariga nomzodlik va doktorlik ilmiy darajalarini olish dissertatsiyalarini, shuningdek, darsliklar va o‘quv-uslubiy qo‘llanmalar qo‘lyozmalarini tugallashlari uchun mualliflarga shart-sharoitlar yaratish maqsadida asosiy ish joylaridagi o‘rtacha oylik ish haqlari va lavozimlari saqlangan holda:

nomzodlik dissertatsiyasini va darsliklar hamda o‘quv-uslubiy qo‘llanmalarni tugallashlari uchun mualliflarga 3 oygacha;

doktorlik dissertatsiyasini tugallash uchun 6 oygacha bo‘lgan muddatga ijodiy ta’tillar beriladi.

Ijodiy ta’tillarga haq to‘lash belgilangan mehnatga haq to‘lash fondi, shuningdek, ilmiy kadrlar tayyorlash uchun nazarda tutiladigan mablag‘lar doirasida amalga oshiriladi. Ijodiy ta’tillarni berish tartibi va shartlari O’zbekiston Res publikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-son qarori bilan tasdiqlangan “Ijodiy ta’tillar berish va ularning muddati TARTIBI”ga ko‘ra malga oshiriladi.

Jamoa shartnomalarida yoki ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi Qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillar organi o‘rtasidagi bitimga ko‘ra mazkur Tartibning 1-bandida nazarda tutilgandagiga qaraganda ish beruvchining mablag‘lari hisobiga ijodiy ta’tillarning muddati uzoqroq muddatga belgilanishi mumkin.

Ijodiy ta’tillar davlat oliy o‘quv yurtlari va ilmiy-tadqiqot muassasalari xodimlariga - ushbu muassasalar Ilmiy kengashining taqdimnomasiga ko‘ra direktor (rektor) tomonidan;

boshqa davlat korxonalari, tashkilotlari va muassasalari xodimlariga - ilm tolibi biriktirib qo‘yilgan oliy o‘quv yurti, ilmiy-tadqiqot muassasasi Ilmiy kengashining taqdimnomasiga ko‘ra vazirlik (idora) tomonidan beriladi.

Ilmiy darajalar oluvchi ilm toliblariga beriladigan ijodiy ta’tillarni rasmiylashtirish uchun kafedra, sho‘‘ba, laboratoriya va shunga o‘xshashlar Kengashga sabablari ko‘rsatilgan iltimosnoma yuboradi.

Ijodiy ta’til berish to‘g‘risidagi tavsiyanoma ilmiy ishning muhimligini, olib borilgan tadqiqotlarning hajmini va dissertatsiyani ta’til vaqtida tugallash mumkinligini hisobga olgan holda Ilmiy kengashlar tomonidan beriladi.

Ilmiy kengash tavsiyanomasida dissertatsiyani nihoyasiga yetkazish uchun zarur bo‘lgan ta’tilni berish vaqti va muddatlari ko‘rsatiladi.

Ijodiy ta’til olgan shaxslar, ta’til tamom bo‘lgandan so‘ng, qilingan ishlar to‘g‘risida hisobot taqdim etadilar.

Ilmiy darajalar oluvchi ilm toliblariga, shuningdek, darsliklar yoki o‘quv-uslubiy qo‘llanmalar mualliflariga navbatdagi ta’tillar, ular ijodiy ta’tillardan foydalanganliklaridan qat’i nazar, qonun bilan belgilangan tartibda beriladi.

Ish haqi saqlanmagan holda beriladigan ta’tillar. Xodimning arizasiga binoan unga ish haqi saqlanmagan holda ta’til berilishi mumkin, uning muddati xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

Bunda ish beruvchi hodimning yozma arizasi asosidla bu haqda buyruq (farmoyish) chiqaradi.

Ish haqi saqlanmagan holda ta’til berish-bermaslik ish beruvchining imkoniyati va hohishiga bog‘liq bo‘ladi.

Ammo, ish beruvchi hodimlarning muayyan toifalariga ularning arizasiga ko‘ra ish haqi saqlanmagan holdagi ta’tilni berishi shart.

Jumladan, 1941-1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga - har yili o‘n to‘rt kalendar kunga qadar;

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga - har yili o‘n to‘rt kalendar kunga qadar;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo‘lgan bolani parvarish qilayotgan ayollarga (234-modda);

o‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollarga - har yili o‘n to‘rt kalendar kunga qadar ta’til berishga majburdir.

mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda ham hodimlarga ish haqi saqlanmagan ta’til berilishi nazarda tutilishi mumkin.

K A L I T S O’ Z L A R

Dam olish vaqti. Dam olish vaqtining turlari. Ish kunidavomidagi tanafuslar. Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor onalarga beriladigan qo‘shimcha tanafuslar. 16 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor ota yoki onaga qo‘shimcha dam olish kuni berish. Dam olish kuni. Bayram kunlari. Mehnat ta’tillari. Uzaytirilgan ta’til. Qo‘shimcha mehnat ta’tili. Mehnat ta’tilining eng kam va eng ko‘p muddati. 12 yoshga to‘lmagan farzandi yoki 16 yoshga to‘lmagan nogiron farzandi bor onalarga qo‘shimcha ta’til berilishi. Mehnat ta’tilini berish tartibi. Ta’tillar jadvali. Mehnat ta’tilidan chaqirib olish. Ta’til uchun kompensatsiya to‘lash.Ta’til olish huquqingi beruvchi mehnat staji. Ta’til berishnirasmiylashtirish. Ijtimoiy ta’tillar. Ish haqi saqlanmagan holdagi ta’til.

Bilimlaringizni tekshirib ko‘ring.

1. Yollanib ishlovchi fuqarolarning dam olish vaqtiga bo‘lgan huquqlari kafolatlari haqida so‘zlab bering.
2. Dam olish vaqti deganda nima nazarda tutiladi ?
3. Dam olish vaqtiing ijtimoiy vazifalari nimalardan iborat ?
4. Dam olish vaqtining qanday turlarini bilasiz ?
5. Dam olish kunlarida ishga jalb etishga yo‘l qo‘yiladimi ?
6. Ish vaqtidan tashqari ish nima va bunday ishga jalb etish yuzasidan qanday cheklovlar belgilangan ?
7. Yillik mehnat ta’tilining eng kam va eng ko‘p muddati cheklanganmi ?
8. Uzaytirilgan va qo‘shimcha mehnat ta’tili kimlarga beriladi ?
9. Mehnat ta’tili qanday tartibda beriladi ?
10. Voyaga yetmagan xodimlarga mehnat ta’tili sohasida qanda qo‘shimcha kafolatlar berilgan ?
11. Mehnat ta’tilidan chaqirib olish tartibi qanday ?
12. Ta’til vaqti uchun pullik kompensatsiya berilishiga yo‘l qo‘yiladimi ?

13. Ijtioiy ta’tillar haqida so‘zlab bering.
14. Ish haqi saqlanmagan holdagi ta’tilni berish tartibi va shartlari qanday ?

12 - B O B. MYeHNATGA HAQ TO’LASh VA UNI HUQUQIY TARTIBGA SOLINIShI

12.1.*Mehnatga haq to‘lash tushunchasi va uning huquqiy kafolatlari.*

Hozirgi zamon ishlab chiqarish jarayoni va uning natijalari davlat iqtisodiy qudratini oshirish, jamiyat farovonligi yuksaltirish va hodi hamda ish beruvchi manfaatlari qondirilishiga hizmat qiladi. Bunda ishlab chiqarish jarayonida qatnashayotgan tadbirkorlar va hodimlar oladigan daromadning bir qismini byudjetga yo‘naltirish orqali davlat kuch – qudrati oshiriladi, tovarlar va hizmatlar turlari, ularning sifati yaxshilanishi yo‘li bilan jamiyat extiyojlari qondiriladi, daromad topish, o‘z boyliklarini yanada ko‘paytiri imkoni ta’minlanishi yo‘li bilan tadbirkorlar katta foyda kradilar, ishlab pul topish davomi ular o‘zlarini va oila a’zolarnini moddiy ta’minlash imkoniga ega bo‘ladilar.

Ish haqi – yollanib ishlovchi hodimni yaratilgan milliy daromaddan oladigan ulushidan iborat bo‘lib, bu ulush uning mehnat miqdori va sifatiga, malakasi va kasb mahoratiga ega bo‘ladi.

Ish haqi va mehnat haqi miqdolari aynan ma’noni anglatadigan tushunchalar bo‘lib, hodimga u bajargan ishning sifati va miqdoriga ko‘ra pul shaklida to‘lanadiga to‘lovni naglatad.

Mehnatga to‘lanadiga haq fuqarolik huquqiy shartnomalar (mas. pudrat) asosida bajarilgan ish (ko‘rsatilgan ish) uchun amalga oshiriladigan to‘lovdan farq qilib, fuqarolik huquqiy shartnomaga ko‘ra moodiylashgan mehnat (bajarilgan ish natijasida yaratilgan maxsulot) ga haq to‘lanadi. Mehnat huquqida esa yaratilgan

maxsulot emas, balki amalda sarflangan mehnat (sarflangan vaqt), uning miqdori vqa sifati mezon bo‘lib hizmat qiladi.

Mehnat haqi pensiya yoki nafaqalar shaklidagi pul daromadlaridan ham tubdan farq qiladi.Pensiya va nafaqalar fuqaroning oldingi davrdagi mehnat faoliyati e’tiborga olingani holda byudjet hisobidan to‘lanadi.

Ish haqi to‘lashning huquqiy asoslarini O’zbekiston Respublikasi Konstiutsiyasi, Mehnat kodeksi, Qonunlar, o‘zbekiston Respublikasi Prezidenti qaror va farmonlari, Hukumat qarorlari, idoraviy me’yoriy hujjatlar takil qiladi.

Mehnatga haq to‘lash masalalari ish haqi bilan bog‘liq ijtimoiy munosabatlar davlatning imperativ norma va qoidalari asosida markazlashtirilgan tartibda va korxonalarning lokal me’yoriy hujjatlari vositasida tartibga solinadi.

Mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo‘lishi mumkin emas va uning eng ko‘p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

Mehnat haqi shakli va tizimlari, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar, rag‘batlantirish tarzidagi to‘lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi. Mehnatga haq, qoida tariqasida, pul shaklida to‘lanadi. 2002 yil 1 apreldan boshlab mulkchilik shakllaridan qat’i nazar korxonalar va tashkilotlarning ish haqini tovarlar bilan natura shaklida to‘lashi taqiqlab qo‘yildi. Qishloq xo‘jaligi tovar ishlab chiqaruvchilari tomonidan yetishtirilgan va qayta ishlangan maxsulotlar xodimlarning yozma arizasiga ko‘ra shartnomaviy narxlarda hodimlarga ish haqi o‘rniga natural to‘lov sifatida berilishi mumkin[104].

Byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarning, shuningdek davlat korxonalarining xodimlari mehnatiga haq to‘lash shartlarining eng kam darajasi qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

Tabiiy-iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo‘lgan joylarda mehnat haqiga rayon koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi.

Rayon koeffitsientlari va ustamalar joriy qilinadigan joylarning ro‘yxati, shuningdek ularni qo‘llanish tartibi va miqdori O’zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

Jumladan, O’zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Vazirlar Mahkamasining 1992 yil 20 apreldagi 200-sonli “Navoiy viloyati xalq xo‘jaliga tarmoqlari xodimlarining ish haqini hududiy tartibga solishni takomillashtirish to‘g‘risida”gi qaroriga ko‘ra[105] 1992 yilning 1 iyulidan boshlab Navoiy mintaqasida joylashgan barcha korxonalar, tashkilotlar va muassasalar xodimlarining ish haqiga quyidagi miqdorlarda hududiy koeffitsient belgilansin:

Zarafshon va Uchquduq shaharlarida - 1,60;

Tomdi va Uchquduq tumanlarida - 1,50;

Konimex, Nurota, Xatirchi, Navbahor, Qiziltepa

[104] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2002 й., N 3, 15-модда.

[105] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 1992 й., N 4, 14-модда.

tumanlarida - 1,30;

Navoiy tumanidaida va Navoiy shahrida - 1,20.

Davlat qonunlari va qonun hujjatlarida barcha turdagi ish beruvchilar uchun majburiy bo‘lgan printsipial qoidalar (jumladan, ish haqining eng kam miqdori, yagona ta’rif stavkalari va tarif razryadlari, normal sharoittdan chetga chiqilgan holdagi mehnat uchun ish haqir to‘lash, byudjetdan ta’minot oluvchi muassasa va tashkilot hodimlari mansab maoshlari va tarif stavkali, kafolatli to‘lovlar berish va uning miqdorini hisoblash tartibi, ish haqi to‘lash muddatlari, joyi, tartibi, ish haqidan ushlab qolishni cheklashga qaratilgan qoidalar, mehnatga haq to‘lashda teng huquqlilikni ta’minlash va boshqalar) tasdiqlanadi.

Mehnatga to‘lanadigan haqning aniq miqdori, ustama va qo‘shimcha to‘lovlar, mukofotlar, tarif tizimidagi razryani tanlash va qo‘llash kabi qator masalalar ish beruvchi tomonidan, tegishli hollarda hodimlar vakillik organi bilan birgalikda hal etilishi mumkin.

Ish haqi tizimi. Tarif tizimi va uning elementlari.

Mulkchilik shaklidan qat’iy nazar korxona va tashkilotlarda mehnatga haq to‘lash ish haqining ishbay yoki vaqtbay turlarini joriy etish orqali amalga oshiriladi.

Ishbay ish haqi hodim tomonidan muayyan vaqt birligi davomida bajarilgan ish, yaratilgan maxsulo yoki ko‘rsatilgan hizmat birligiga qarab haq to‘lashlikni anglatadi.

Ish bay ish haqi oddiy ishbay va mukofotli ishbay bo‘lishi mumkin. Mukofotli ishbay ish haqi joriy qilinganida hodimga belgilangan normadagidan ortiqcha ish bajarganligi uchun mukofot to‘lash (bajarilgan ish, yaratilgan maxsulot birligiga oshirilgan miqdorda (mukofot tariqasida haq to‘lash) nazarda tutiladi va bunday ishlar ish haqi tizimiza nazarda tutilgan mukofot to‘lanadigshan ishlar sanaladi.

O’zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Vazirlar Mahkamasining 1992 yil 26 dekabrdagi 590-sonli “1993 yil 1 yanvardan boshlab mehnatga haq to‘lashning yagona tarif setkasini joriy etish to‘g‘risida”gi qarori bilan ish haqining rag‘batlantiruvchi rolini kuchaytirish, turli toifalardagi xodimlar mehnatiga mehnatning murakkabligi va xodimlarning malakasiga bog‘liq holda haq to‘lashning asoslangan darajalarini belgilash, bu darajalarni bundan buyon saqlab turish vositasini vujudga keltirish maqsadida mehnatga haq to‘lashning yagona tarif setkasi tasdiqlandi. Xalq xo‘jaligining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish tarmoqlaridagi xodimlar uchun qo‘llanish sohasidan qat’i nazar, mehnatga haq to‘lashga holisona yondashishni ta’minlovchi turli toifalardagi xodimlar mehnatiga haq to‘lash darajalarini yagona uslubiy negizda tabaqalashtirish. Yagona tarif setkasining vazifasi qilib belgilandi.

Mehnatga haq to‘lashning yagona tarif setkasi keyinchalik uzluksiz takomillashtirib borildi[106].

[106] Қаранг: Ўзбекуистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 18 мартдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 103-сонли; 2006 йил 26 октябрдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида””ги 218 сонли; 2009 йил 21 июлдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини такомиллаштириш тўғрисида””ги 206-сонли Қарорлари.

Yagona tarif setkasi turli tarmoqlarda, mintaqalarda, har hil mulkchilik shakliga tayanuvqchi korxona va tashkilotlarodagi bir hil malaka talab qiluvchi ishlar, kasblarni umuiy tarzad baholash, bir hil mehnat va malaka uchun bir hil ish haqi to‘lanishini ta’minlashga hizmat qiladi. Yagona tarif setkasini qo‘llashda “0“ razryad tayanch nuqta qilib olinganligi va qolgan yuqori razryadlar ushbu razryadga nisbatan olganda murakkabligi va ko‘p malaka tatlab qilishi jihatdan yuqorilab borishi

nazarda tutilmog‘i kerak “ 0” razryadli ish hodimdan hech bir m axsus bilim va malaka talab qilmaydigan ish bo‘lib, hodim ish haqining bazaviy miqdori rasman belgilangan eng kam oylik ish haqidan kam bo‘lmasligi lozim. Masalan, oy davomiida to‘liq ish kunlari davomida ishlagan hodimning oylik ish haqi tayanch miqdori belgilangan eng kam ish haqiningsh 100 foizi iqdorida bo‘lsa, aytalik, uchinchi razryadli hodimning oylik isho‘ haqi tayanch miqdori eng kam oylik ish haqining uch barobari (2,998 koeffitsent qo‘llangani holda) dan kam bo‘lishi mumkin emas.

Mehnat kodeksining 155-moddasiga ko‘ra muayyan davr uchun belgilangan mehnat normasini va mehnat vazifalarini to‘liq bajargan xodimning oylik mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilab qo‘yilgan eng kam mehnat haqi miqdoridan oz bo‘lishi mumkin emas.

Mehnat haqining eng kam miqdoriga qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar, rag‘batlantirish tarzidagi to‘lovlar, normal ish vaqtidan chetga chiqqan holda bajarilgan ishlar uchun oshirilgan miqdorda to‘lanadigan haqlar, shuningdek rayon koeffitsientlari qo‘shilmaydi.

Mehnatga haq to‘lash shartlari qaysi tartibda o‘rnatilgan bo‘lsa, o‘sha tartibda, ya’ni, qonun hujjatlarida belgilangan shartlar vakolatli davlat organi tomonidan qabul qilinadigan tegishli qonun hujjati asosida, lokal me’yorlar bilan o‘rnatilgan shartlar esa ish beruvchi va hodimlarning vakilliku organi tomonidan o‘zaro kelishuvga ko‘ra o‘zgartiriladi.

Mehnatga haq to‘lashning mehnat shartnomasida nazarda tutilgan yakka shartlarini xodim uchun noqulay tomonga o‘zgartirishga uning roziligisiz yo‘l qo‘yilmaydi. Istisno tariqasida ish beruvchi o‘z tashabbusi bilan hodimning roziligisiz quyidagi hollarda o‘zgartirishga haqli bo‘ladi:

1).Texnologiyada, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishda o‘zgarishlar yuz bergan taqdirda, basharti mehnatga haq to‘lashning avvalgi shartlarini saqlab qolish mumkin bo‘lmasa;

2). Qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Mehnatga haq to‘lashga oid shartlarning kelajakda o‘zgartirilishi haqida xodim kamida ikki oy oldin tilhat olingani holda yozma ravishda ogohlantirilishi lozim..

Yangi shartlar asosida ishlashdan bosh tortgan hodim Mehnat kodeksining 89 moddasi, 4-qismiga ko‘ra ishdan bo‘shatilishi mumkin.

Ish beruvchi o‘zining moliyaviy holatidan qat’i nazar, xodimga bajargan ishi uchun haqni belgilangan mehnat haqi shartlariga muvofiq ko‘rsatilgan muddatlarda to‘lashi shart.

Mehnat shartnomasining taraflari kelishuvi bilan belgilangan mehnat haqi miqdori jamoa shartnomasi yoki kelishuvida o‘rnatilgan miqdordan kam bo‘lishi mumkin emas.

Hodimlar mehnatiga haq to‘lashda tarif tizimi o‘z ahamiyatini saqlab qolmoqda. Tarif tizimi deganda mehnatga haq to‘lash chog‘ida ishning murakkabligi va mehnat sharoitlariga, hodimning malakasiga ko‘ra tabaqalashgan holda yondoshishga qaratilgan, markazlashtirilgan tartibda qabul qilingan me’yoriy hujjatlar yig‘indisi tushunilmog‘i kerak. Tarif tizimining elementlari qatoriga tarif stavkasi, tarif setkasi, tarif koeffitsentlari, tarif – malaka ma’lumotnomasi kiritiladi va ular vositasida turli mehnatlar umumiy mezon asosida baholanadi. Shuni qayd etish kerakki, hozirgi paytda iarif tizimi asmosida mehnatga haq to‘lash asosan davlat korxonalari va davlat byudjetidan ta’minlanuvchi tashkilotlarda qo‘llaniladi. Nodavlat mulkchiligiga asoslanuvchi korxonalar esa mehnatga haq to‘lash masalalrini mustaqil ravishda hal qilishlari mumkin.

Odatda yuqori razryadga egalik yuqori malakali hodim ekanlikdan darak beradi (avtotransport haydovchilari, vrachlar, davlat soliq organlarining hodimlari va boshqalardan tashqari).

Ishchi kasblardagi hodimlarga razryadlar ish beruvchi tomonidan tashkil etiladigan malaka komissiyalari tomonidan hodimni imtihon qilisho‘ asosida beriladi va muayyan razryadga ega ekanlik shunga mos keluvchi kasbda bemalo ishlay olishlikni, kasbiy talablarga javob berishlikni anglatadi.

Davlat muassasa va tashkilotlarida vaqti-vaqti bilan o‘tkazib turiladigan attestatsiyalar ham hodim malakasini aniqlash, uning muayyan razryad talablariga javob berish-bermasligini tekshirib ko‘rish maqsadaida o‘tkaziladi.

Vaqtbay ish haqi to‘lash amalga oshiriladigan joylarda xodim bajargan ishning natijasi emas, balki u amalda o‘z hizmat vazifasini bajargan vaqt hisobga olinadi.

Davlat hzmatchilariga asosan vaqtbay ish haqi tizimi asosida mehnat haqi to‘lanadi. Vaqtbay ish hg‘aqi soatbay, kunbay qv oylik bo‘lishi mumkin. Oylik vaqtbay ish haqi manschab maoshlari okladi ko‘rinishida mavjud bo‘ladi hamda oklad miqdori tegishli shtat jadvallarida belgilab qo‘yiladi.

Mehnatga haq to‘lash sohasida amalga oshrilayotgan islohotlar davomida davlat hizmatchilari mehnatiga haq to‘lash bir necha marta qayta ko‘rib chiqildi[107]

12.2. *Normal bo‘lmagan sharoittda bajarilgan ish uchun mehnatga haq to‘lash.*

Hodim o‘ziga bog‘liq bo‘lmagan holda odatdagidan farq qiluvchi mehnat sharoittida mehnat qilganligim uchun mulkchilik shaklidan qat’iy nazar har qanday ish beruvchi unga mehnat qonun hujjatlarida nazarda tutilgan qo‘shimcha

[107] Жумладан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 12 апрелдаги “Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, суд органлари ва нотариал идоралар ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тариф сеткасини жорий этиш тўғрисида”ги 147-сонли қарори;
Иктисодиётдаги ноишлаб чикариш тармогидаги универсал касб мутахассислари ва хизматчилари мехнатига хак тўлашга доир разрядлар тўгрисидаги қарор. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2001 йил 14 апрелда 1027-сон билан рўйхатга олинган.

haqni to‘lashi, belgilangan hollarda esa uning o‘rtacha ish haqini saqlab qolishi kerak bo‘ladi va bular hodimuchu4n mehnat qonunchiligida nazadatutilgan iqtisodiy kafolatldardan bo‘lib sanaladi.

O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida normal sharoittdan chetga chiqib bajarilgan ish sifatida quyidagilar nazarda tutilgan :

1). Ish vaqtidan tashqari ishlar hamda dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar;

2). Tungi vaqtdagi ish;

3). Yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqt;

4). Bir necha kasbda (lavozimda) va o‘rindoshlik asosida ishlaganlik;

5). Vaqtincha yo‘q hodimning shrnida ishlaganlik

Ish vaqtidan tashqari ishlar hamda dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar deganda ish kuni (smenasi) tamom bo‘lganidan keyingi vaqtda bajarilgan ish nazarda tutiladi va ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi. To‘lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Ish vaqtidan tashqari ishlarning muddati uzluksiz ikki kunda to‘rt soatdan(zarali va noqulay menat sharoitti mavjud joylarda uzluksiz ikki kunda ikki soatdan), bir yil davomida echa ja’mi bo‘lib 120 soatdan oshmasligi lozim.

Voyaga yetmagan hodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish ma’n etiladi.

Tungi vaqtdagi ish. Soat 22-00 dan to soat 6-00 gacha bo‘lgan vaqt tungi vaqt deb hisoblanadi.

Xodimlarni tungi vaqtdagi ishga jalb etish Mehnat kodeksining 220-moddasi beshinchi qismida va 228, 245-moddalarida belgilangan cheklashlarga rioya etgan holda amalga oshiriladi.

Tungi vaqtdagi ishning har bir soati uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq to‘lanadi.

Tungi vaqtdagi ish uchun oshirilgan miqdorda to‘langan haq tarif stavkalariga (mansab maoshlariga) qo‘shilmaydi.

To‘lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib, kechki smenadagi ish uchun oshirilgan miqdorda haq to‘lash nazarda tutilishi mumkin. Bevosita tungi smenadan oldingisi kechki smena deb hisoblanadi.

Yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqt uchun haq to‘lash shartlari qva tartibi mehnat qonunchiligida belgilangan.

Xodimning aybisiz yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqtda uning o‘rtacha ish haqi saqlanadi.

Xodimning aybi bilan tayyorlangan qisman yaroqsiz mahsulot uchun kamaytirilgan ishbay baholar bo‘yicha haq to‘lanadi, bunday baholar jamoa shartnomasida belgilab qo‘yiladi, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi

tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Xodimning aybi bilan tayyorlangan to‘liq yaroqsiz mahsulot va bekor turib qolingan vaqt uchun haq to‘lanmaydi.

Hodimning aybi bilan yaroqsiz maxsulot tayyorlanishi ishlab chiqarish texnologiyasi va talablarini buzilishi sifatida baholanishi va butunlay yaroqsiz maxsulot tayyorlangan hollarda unga intizomiy va moddiy javobgarlik qo‘llanilishiga asos bo‘lishi mumkin.

Hodimning aybisiz bekor turib qolinganida basharti u bu haqda ish beruvchini (bevosita rahbarini ogohlantirgan bo‘lsa va ish beruvchi uni bekor turib qolingan davrda boshqa ish bilan ta’minlash chorasini ko‘rmagan bo‘lsa unga o‘rtacha ish haqi to‘lanadi.

Hodimning aybi bilan bekor turib qolish mehnat intizomini buzilish hollaridan bo‘lib, buning uchun hodim intizomiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

Bir necha kasbda (lavozimda) va o‘rindoshlik asosida ishlaganlik. Hodim ayni bir ish kuni(smenasi) davomida bir necha kasb (lavozim)da ishlaganligi uchun unga qo‘shimcha ish haqi to‘lanadi.

Mehnat kodeksining 160-moddasiga binoan bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik, hizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi, o‘zining asosiy ishi bilan bir qatorda ishda vaqtincha bo‘lmagan xodimlarning vazifalarini bajarganlik uchun, shuningdek o‘rindoshlik asosida ish bajarilganida (xodim o‘zining asosiy ishini bajarishidan tashqari asosiy ishidan bo‘sh vaqtida mehnat shartnomasi asosida boshqa haq to‘lanadigan ishni bajarganda), xodimlarning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasining taraflari o‘rtasidagi kelishuvga binoan amalda bajarilgan ish yuzasidan belgilanadi.

Bunda ish bay ish haqi oluvchi hodimlarga bajargan ishining miqdori va sifatiga ko‘ra cheklanmagan miqdorda haq to‘lanadi. Vaqtbay ishlovchi hodimlarga esa qo‘shimcha bajargan ishi (egallagan lavozmi) uchun belgilangan ish haqi(mansab maoshi)ning 50 foizgacha bo‘lgan qismi to‘lanishi mumkin.

Vaqtincha yo‘q hodimning shrnida ishlaganlik (vaqtincha bajaruvchilik) . Hodim vaqtincha yo‘q hodim lavozimida ishlashlik uchun o‘z vazifasidan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgani hollarda (ishlab chiqarish zarurati tufayli) vaqtincha egallab turgan lavozimida nazarda tutilgan mansab maoshini (ish haqini) oladi. Ammo, o‘zining avvalgi lavozimi (vazifasi) da ish haqi (mansab maoshi) vaqtincha egallab turgan lavozimidagidan ko‘p bo‘lgan hollarda o‘z ish joyidagi ish haqi to‘lanishini talab qilishga haqli bo‘ladi.

Ta’lim muassasalarida soatbay ish haqi to‘lash sharti bilan ishlovchi hodimlar mehnatiga O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 11 dekabrdagi “O’quv mashg‘ulotlarini o‘tkazganlik uchun mehnatga soatbay haq to‘lash miqdolari to‘g‘risida”gi 312-sonliqaroriga muvofiq Adliya vazirligi tomonida 2010 yil 12 noyabr 2153-son bilan “O’quv mashg‘ulotlarini o‘tkazganilik uchun mehnatga soatbay haq to‘lash MIQDORLARI” [108] ro‘yxatga

[108] ҚаранГ: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2010 й., 46-сон, 417-модда.

.

olingan va mazkur hujjatga ko‘ra soatba dars o‘tkazganlik uchun belgilangan stavkalarda ish haqi to‘lanadi:

O’zbekiston Respublkasi Fanlar akademiyasi, Qishloq xo‘jaligi fanlar akademiyasi akademiklari mehnatiga soatbay haq to‘lash miqdori 15 foyizga oshiriladi

Soatbay haq to‘lash miqdori(akademik soatdan kelib chiqqan holda) tarkibiga mehnat ta’tili haqi kiritilmaydi, ya’ni mehnat ta’tili berish chog‘ida soatbay o‘tilgan dars soatlari uchun to‘langan ish haqlar hisobga olinmaydi.

12.2. *Ish haqi to‘lash tartibi va kafolatlari. Ish haqidan ushlab qolishni cheklanishi.*

Mehnat qonunchligi ish haqi to‘lash joyi, muddatlari va tartibini qat’iy belgilab qo‘yar ekan, ushbu yo‘l bilan hodimlar huquqlarni kafolatlaydi vaish haqiga bo‘lgan huquqlari real amalga oshirilishi uchun zarur huquqiy kafolatlarni yaratadi.

Ish haqi to‘lash tartiblari va muddatlari hamda ish haqidan ushlab qolishni cheklashga oid qonun talablari mulkchilik va xo‘jalik shaklidan qat’iy nazar barcha korxona, muassasa va tashkilotlar uchun majburiy bo‘lib, bu talablarni buzilishi mehnat qonun hujjatlarini buzilishi sifatida baholanib, aybdor mansabdor shaxslar qonunda nazavrda tutilgan javobgarlikka tortiladilar.

Mehnatga haq to‘lash muddatlari jamoa shartnomasi yoki boshqa lokal normativ hujjatda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo‘lishi mumkin emas. Xodimlarning ayrim toifalari uchun alohida hollarda O’zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan ish haqi to‘lashning boshqa muddatlari belgilab qo‘yilishi mumkin.

Haq to‘lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to‘lanadi.

Jamoa shartnomasida ish beruvchining aybi bilan xodimga haq to‘lash belgilangan muddatlarga nisbatan kechikkanligi uchun javobgarlik nazarda tutilishi mumkin.

Mehnatga haq to‘lashning aniq muddatlari tegishli tijorat bank muassasalari va mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan kelishilgani holda korxona jamoa shartnomasitda ko‘zda tib qo‘yiladi.

Ish haqi xodimga odatda pul shaklida to‘lanishi lozim. O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 19 martda qabul qilgan “Ish haqi o‘z vaqtida to‘lanishiga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Qarori ga ko‘ra fuqarolarning konstitutsiyaviy huquq va manfaatlarini ta’minlash, mulkchilik shakllaridan qat’i nazar korxonalar va tashkilotlar xodimlariga ish haqi o‘z vaqtida va to‘liq to‘lanishi uchun xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning javobgarligini oshirish maqsadida 2002 yil 1 apreldan boshlab mulkchilik shakllaridan qat’i nazar korxonalar va tashkilotlarning ish haqini tovarlar bilan natura shaklida to‘lashi taqiqlandi. Istisno tariqasda qishloq xo‘jaligi tovar ishlab chiqaruvchilari tomonidan yetishtirilgan va qayta ishlangan, xodimlarning yozma arizasiga ko‘ra shartnomaviy narxlarda beriladigan qishloq xo‘jaligi mahsulotlari bundan mustasno ekanligi nazarda tutildi.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2004 yil 29 sentyabrdagi 445—sonli “Plastik kartochkalar asosida hisob-kitob qilish tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qaroriga ko‘ra O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2009 yil 27 iyulda 1986-son bilan “To‘lov terminallari bilan jihozlash va aholi bilan pul hisob-kitoblarini amalga oshirishda ularni qo‘llash tartibi to‘g‘risida NIZOM”ro‘yxatga olingan bo‘lib[109], mazkur Nizomga ko‘ra xodi va tijorat banki o‘rtasida o‘zaro tuzilgan shartnomaga ko‘ra ish haqi (uning muayyan qismi) bank plastik kartochkalariga o‘tkazilishi va naqd pulsiz shaklda hisob-kitoblarni amalga oshirish uchun foydalanilishi mumkin. Nizom bank plastik kartochkalari orqali xisb kitoblarni amalga oshirish tartiblarni belgilaydi. Bank plastik kartochkalariga xodmga tegishli ish qaqi va boshqa daromadlarni o‘tkazilishi ham ish haqini pul shaklida to‘lanishidan iborat bo‘ladi.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganda xodimga tegishli ish haqini berish muddatlari Mehnat kodeksining 110-moddasida belgilab qo‘yilgan va unga ko‘ra :

1) mehnat shartnomasi bekor qilingan kunga qadar ishlayotgan xodimga, - mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni;

2) mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamayotgan xodimga,- u hisob-kitob qilishni talab etgan kuni to‘lanishi kerak.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilinganda unga tegishli ish haqi, uning miqdori xususida nizo bo‘lmasa:

1) qonun bo‘yicha yoki shartnomaga muvofiq mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirishi shart bo‘lgan xodimga, - ogohlantirishiga ko‘ra u ishni tashlab ketishga haqli bo‘lgan kundan kechiktirmasdan;

2) mehnat shartnomasini bekor qilishi haqida ish beruvchini ogohlantirishi shart bo‘lmagan xodimga, - ishdan ketgan kunining ertasidan kechiktirmasdan to‘lanishi lozim.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli haqning miqdori yuzasidan nizo chiqqan taqdirda, xodimga shak-shubhasiz tegadigan summani ish beruvchi ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida ko‘rsatilgan muddatlarda to‘lashi shart.

Xodim vafot etgan holda u vafot etgan kunga qadar olinmagan ish haqi uning oila a’zolariga, shuningdek mehnatga qobiliyatsizligi tufayli vafot etgan shaxsning qaramog‘ida bo‘lgan shaxslarga beriladi.

Ish haqi, odatda, hodim ishlayotgan joyda to‘lanadi. Ya’ni ish ob’ekti korxona idorasi (kassasi) joylashgan yerdan boshqa joyda bo‘lgan hollarda ish beruvchi ish haqini ish uchastkasida berilishini tashkil qilisha majburdir va hodimlar ortiqcha chiqimdor bo‘lmasliklari lozim.

Uzoq hizmat safharida, malaka oshirishda bo‘lgan hodimlarning ish haqlari ular ishlab turgan hududga ish beruvchi tomonidan o‘z xisobidan jo‘natish harajatlari qoplangani holda pochta orqali jo‘natilish kerak.

[109] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2009 йил, 30-31-сон, 351-модда.

Mehnat haqidan ushlab qolish mehnat qonunchligiga ko‘ra cheklangan va bu cheklov hodimning va uning oitla a’zolarining moddiy manfaatlarinei kafolatlashga, ular og‘ir moddiy sharolyitga tushib qolishlavriga yo‘l qo‘ymaslikka qaratiladi.

Mehnat kodeksining 164-moddasiga muvofiq umumiy qoidaga ko‘ra, xodimning yozma roziligi bilan, bunday rozilik bo‘lmagan taqdirda esa, - sudning qaroriga asosan mehnat haqidan ushlab qolinishi mumkin.

Hodimning yozma roziligi bilan ish haqidan ushlab qolish chog‘ida cheklashlar qo‘llanilmaydi.

Quyidagi hollarda xodimning roziligidan qat’i nazar, mehnat haqidan ushlab qolinadi:

1) O’zbekiston Respublikasida belgilangan soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlarni undirish uchun;

2) sudning qarorlari va boshqa ijro hujjatlarini ijro etish uchun;

3) ish haqi hisobiga berilgan avansni ushlab qolish uchun, xo‘jalik ehtiyojlariga, hizmat safarlariga yoki boshqa joydagi ishga o‘tganligi munosabati bilan berilgan bo‘lib, sarf qilinmay qolgan va o‘z vaqtida qaytarilmagan avansni ushlab qolish uchun hamda hisob-kitobdagi xatolar natijasida ortiqcha to‘langan summani qaytarib olish uchun. Bunday hollarda ish beruvchi avansni qaytarish yoki qarzni to‘lash uchun belgilangan muddat tamom bo‘lgan kundan yoxud haq to‘lash noto‘g‘ri hisoblab chiqarilgan kundan boshlab bir oydan kechiktirmasdan avans yoki qarzni ushlab qolish haqida farmoyish berishga haqlidir. Agar bu muddat o‘tib ketgan bo‘lsa yoki xodim xo‘jalik ehtiyojlariga, hizmat safarlariga yoxud boshqa joydagi ishga o‘tganligi munosabati bilan berilgan avansning ushlab qolinishini asossiz yoki miqdorini noto‘g‘ri deb hisoblasa, u holda qarz sud tartibida undiriladi;

4) hisobidan xodim ta’til olib bo‘lgan ish yili tugamasdan turib mehnat shartnomasi bekor qilinganda, - ta’tilning ishlanmagan davrga tegishli kunlari uchun. Ana shu kunlar uchun haq mehnat shartnomasi ushbu Kodeks 89-moddasining to‘rtinchi qismida, 100-moddasi ikkinchi qismining 1 va 2-bandlarida, 106-moddasining 1 va 2-bandlarida ko‘rsatilgan asoslarga ko‘ra, shuningdek o‘qishga kirganligi yoki pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan bekor qilinganda ushlab qolinmaydi;

5) xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararni qoplash uchun, agar yetkazilgan zararning miqdori xodimning o‘rtacha oylik ish haqidan ortiq bo‘lmasa;

6) Qonunda nazarda tutilgan intizomiy tartibda qo‘llanilgan jarimani undirish uchun.

Ish haqini har gal to‘lash vaqtida ushlab qolinadigan summaning umumiy miqdori xodimga tegishli bo‘lgan mehnat haqining ellik foizidan ortib ketmasligi lozim.

Ish haqi to‘lash bilan bog‘liq bo‘lgan mehnat nizolari yuzasidan ularni hal etish va chiqarilgan qarorlar i jrosini ta’minlash bo‘yicha o‘ziga xos qoidalar belgilangan.

Ish beruvchi o‘zining hohishiga ko‘ra hodim talab qilayotgan summani to‘liq qoplashga haqli va bunda hech qanday muddat nazarda tutilmagan. Masalan,

qonunda ish haqini o‘ndirish yuzasidan bir yillik muddat belgilangani holda ish beruvchi o‘zi lozim topsa olinmasdan qolib ketgan o‘tgan bir necha yil uchun ham ish haqidan qarzdorlikni qoplashi, muddatidan qat’iy nazar bir necha yil (hatto besh – olti yil) davomida foydalanmagan ta’til vaqt uchun kompensatsiya to‘lashi) va hokazo.

Ish haqini undirish to‘g‘risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko‘ruvchi organ xodimning:

mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga mehnat daftarchasini o‘z vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to‘lash to‘g‘risidagi;

mehnat nizolarini ko‘ruvchi organning xodimni avvalgi ishiga tiklash to‘g‘risidagi qarorini ish beruvchi ijro etmaganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to‘lash to‘g‘risidagi;

foydalanilmagan ta’til uchun xodimga tegishli bo‘lgan kompensatsiyani to‘lash to‘g‘risidagi pul undirishga doir talablarini to‘liq qondiradi.

Hodimning pul undirish bilan bog‘liq quyidagi talablariga bir yillik da’vo muddati qo‘llaniladi, ya’ni, bunday talablar o‘tgan bir yil uchun qondirilishi mumkin:

a). Mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi;

b). Boshqa ishga g‘ayriqonuniy ravishda o‘tkazilganligi yoki ishdan g‘ayriqonuniy ravishda chetlatilganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to‘lash to‘g‘risidagi .

Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari uch yildan ortiq bo‘lmagan muddat uchun qondiriladi.

Ish haqi bilan bog‘liq talablarga da’vo muddati qo‘llash yuzasidan quyidagi tartib belgilangan bo‘lib,buzilgan huquqni himoya qilish talabi da’vo muddatining o‘tganligidan qat’i nazar sudda ko‘rib chiqish uchun qabul qilinadi.

Da’vo muddati sud tomonidan faqat nizodagi tarafning sud qaror chiqargunicha bergan arizasiga muvofiq qo‘llanadi.

Qo‘llanish to‘g‘risida nizodagi taraf bayon qilgan da’vo muddatining o‘tishi sudning da’voni rad etish haqida qaror chiqarishi uchun asos bo‘ladi.

Ish haqi undirish yuzasidan sud yoki boshqa vakolatli organ chiqargan qarorning qaytarma ijrosiga faqat quyidagi hollardagina yo‘l qo‘yilishi mumkin:

1). Qaror chiqarilishiga hodimning bergan yolg‘on ko‘rsatmasi asos bo‘lgan bo‘lsa;

2). Hodim sohta hujjatlar taqdim etishi, sohta guvohlarni ishga jalb etishi tufayli noqonuniy qaror qabul qilingan bo‘lsa.

Boshqa har qanday hoolarad hodiga undirib berilgan summa undan qaytarib olinishi mumkin emas. (Sud qonunni noto‘g‘ri qo‘llashi, qonunchilikda o‘zgarish yuz berishi va boshqalar).

Ish beruvchi tomonidan hodimga ixtiyoriy ravishda to‘langan, shu jumladan qonunni noto‘g‘ri qo‘llanish oqibatida to‘langan ortiqcha ish haqi summasi undan qayta undirib olinishi mumkin emas.

Hisob-kitobda yo‘l qo‘yilgan arifmetik hato (summani notg‘ri yozib yuborilishi, arifmetik amallarini noto‘g‘ri bajarilishi) oqibatidagi ortiqcha to‘lab yuborilgan ish haqi summasi hodimdan bir yil davomida qaytarib olinishi mumkin.

Shuningdek, hodim noto‘g‘ri ma’lumotlar, sohta hujjatlar taqdim etishi orqali, ya’ni u o‘z huquqlarini suiste’mol qilishi oqibatida unga ish beruvchi tomonidan ortiqcha to‘lab yuborilgan pul summalari ham ish beruvchi tomonidan sudga murojaat qilish yo‘li bilar qaytarib undirib olinishiga yo‘l qo‘yiladi, ammo, buning uchun hodimning sohta ma’lumot yoki hujjat taqdim etgani fakti uning aybdorligini tasdiqlovchi sud ayblov hukmi yoki qarori bilan o‘z tasdig‘ini topgan va ular qonuniy kuchga kirgan hamda ijro ishi yuritilgan bo‘lishi kerak.

12.4. *Soliq majburiyatlari va xodim daromadlariga soliq solishning umumiy qoidalari*

O’zbekiston Respublikasi Konstitutsyasining 51-moddasiga ko‘ra fuqarolar qonun bilan belgilangan soliqlar va maxalliy yig‘imlarni to‘lashga majburdirlar.

Soliqlar orqali fuqaro va davlat o‘rtasida o‘zaro huquqiy aloqa yuz beradi va uning natijasida davlat extiyoji va taraqqiyoti uchun earur moliyaviy mablag‘lar shakllantiriladi.

Soliqlarni to‘lash har bir fuqaroning Vatanparvarlik burchidan iboratdir.

Mehnat munosabatlarida bo‘lish tufayli olingan daromadlardan soliq to‘lash mehnat munosabatlarining muhim tarkibiy qismi bo‘lib, xodimda ham, ish beruvchida ham muayyan jburiyatlarni, shuningdek, huquqlarini yuzaga keltiradi.

O’zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi[110] va uning asosida qabul qilingan boshqa qonun hujjatlariga muvofiq jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘i bevosita fuqaroning daromadiga qaratilgan to‘g‘ri soliqlavrdan sanaladi.

Bu soliq rezidentlar (O’zbekiston Respublikasida domiy (bir yilda 183 kundan ko‘p) hamda norezidentlar (O’zbekiston Respubliksida bir yilda 183 kundan kam bo‘lgan bo‘lsada, ammo, soliqqa tortiladigan daromadga ega bo‘lgan) dan olinadi.

Quyidagi hollarda chet el yauqarolari daromad solig‘i to‘lovchilar jumlasiga kiritilmaydilar :

1) diplomatik yoki konsullik maqomiga ega bo‘lgan shaxs sifatida;

2) O’zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasiga ko‘ra tuzilgan xalqaro tashkilotning xodimi sifatida;

3) diplomatik yoki konsullik maqomiga ega bo‘lgan shaxslarning oila a’zosi sifatida, bunday jismoniy shaxs tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirmagan taqdirda;

4) faqat bir chet davlatdan boshqa chet davlatga O’zbekiston Respublikasi hududi orqali o‘tish (tranzit o‘tish) uchun;

5) agar bu jismoniy shaxs O’zbekiston Respublikasida faqat turist sifatida, davolanish yoki dam olish maqsadlari bilan turgan bo‘lsa.

O’zbekiston Respublikasi rezidentlari sanaluvchi fuqarolarning O’zbekiston Respublikasidagi va undan tashqaridagi manbalardan olingan daromadlari;

[110] Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси. 2007 йил 25 декабрда қабул қилинган. 2998 йил 1 – январдан бошлаб амалга киритилган. "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2007 йил, 52-сон, (I).

O’zbekiston Respublikasi norezidentlarining O’zbekiston Respublikasidagi manbalardan olingan daromadlari.

Soliq solinadigan baza jami daromaddan kelib chiqib, soliq solishdan ozod qilingan daromadlar chegirilgan holda aniqlanadi.

Agar soliq to‘lovchining daromadidan uning ixtiyoriga ko‘ra, sud yoki boshqa organlarning qaroriga binoan biron bir ushlab qolishlar amalga oshirilsa, bunday ushlab qolishlar soliq solinadigan bazani kamaytirmaydi va fuqaro ushbu daromadlaridan ham soliq to‘laydi.

Jismoniy shaxsning chet el valyutasida ifodalangan daromadlari daromadlar amalda olingan sanada O’zbekiston Respublikasi Markaziy banki tomonidan belgilangan kurs bo‘yicha milliy valyutada qayta hisoblab chiqiladi.

Mehnatga haq to‘lash tarzidagi daromadlar fuqarolarning soliqqa tortiladigan ja’mi daromadida yetakchi o‘rin tutadi.

Ish beruvchi bilan mehnatga oid munosabatlarda bo‘lgan va tuzilgan mehnat shartnomasiga (kontraktiga) muvofiq ishlarni bajarayotgan jismoniy shaxslarga hisoblanadigan va to‘lanadigan barcha to‘lovlar mehnatga haq to‘lash tarzidagi daromadlar deb e’tirof etiladi

Moddiy naf tarzidagi daromadlar, yuridik shaxs tomonidan jismoniy shaxs manfaatlarini ko‘zlab, tovarlar (ishlar, hizmatlar) haqini, mulkiy huquqlarni to‘lash, shu jumladan:

jismoniy shaxslarning bolalarini maktabgacha ta’lim muassasalarida o‘qitish, tarbiyalash;

kommunal hizmatlar, xodimlarga berilgan uy-joy haqini, uy-joydan foydalanish harajatlari haqini, yotoqxonadagi joylar haqini yoki ularning o‘rnini qoplash qiymatini to‘lash;

oziq-ovqat, yo‘l chiptalari qiymatini to‘lash yoki oziq-ovqat, yo‘l chiptalari qiymatini qoplash;

sanatoriy-kurortlarda davolanish yo‘llanmalari qiymatini, dam olish, statsionar va ambulatoriyaga qatnab davolanish haqini yoki ularning o‘rnini qoplash qiymatini to‘lash;

yuridik shaxsning jismoniy shaxs daromadi bo‘lgan boshqa harajatlari;

soliq to‘lovchining manfaatlarini ko‘zlab tekinga, shu jumladan hadya shartnomasi asosida berilgan mol-mulk, bajarilgan ishlar va ko‘rsatilgan hizmatlar qiymati

tovarlarning (ishlarning, hizmatlarning) xodimlarga realizatsiya qilinadigan narxi va shu tovarlarning (ishlarning, hizmatlarning) hisoblab chiqarilgan qiymati o‘rtasidagi salbiy tafovut;

qonun hujjatlariga muvofiq xodimlarga temir yo‘l, aviatsiya, daryo, avtomobil transporti va shahar elektr transportida yurish bo‘yicha beriladigan imtiyozlar summasi;

jismoniy shaxsning yuridik shaxs oldidagi qarzining yuridik shaxs qarori bilan hisobdan chiqarilgan summalari;

ish beruvchi tomonidan to‘lovlar hisobiga to‘lanib, xodimdan ushlab qolinishi lozim bo‘lgan, lekin ushlab qolinmagan summalar.

Soliq to‘lovchi yuridik shaxsdan tovarlar (ishlar, hizmatlar) olgan taqdirda, ushbu tovarlarning (ishlarning, hizmatlarning) qiymati ularni olish narxidan yoki tannarxidan kelib chiqqan holda belgilanadi.

Jismoniy shaxs yuridik shaxsdan aktsiz to‘lanadigan tovarlar yoki qo‘shilgan qiymat solig‘i solinadigan tovarlar (ishlar, hizmatlar) olsa, bunday tovarlar (ishlar, hizmatlar) qiymatida aktsiz solig‘ining va qo‘shilgan qiymat solig‘ining tegishli summasi hisobga olinadi.

Yuridik shaxslar tomonidan o‘z xodimlariga yoki ularning oila a’zolariga nisbatan amalga oshiriladigan quyidagi harajatlar jismoniy shaxslarning daromadi sifatida qaralmaydi va soliqq tortilmaydi:

1) mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarda band bo‘lgan xodimlarni mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda sut, davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan sho‘r suv, shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan ta’minlash harajatlari

2) kasaba uyushmasi qo‘mitasi tomonidan amalga oshiriladigan to‘lovlar, shu jumladan a’zolik badallari hisobidan kasaba uyushmasi a’zolariga beriladigan moddiy yordam, bundan kasaba uyushmasi qo‘mitasining xodimlariga mehnat vazifalarini bajarganlik uchun beriladigan pul mukofotlari va boshqa to‘lovlar mustasno;

3) xodimlarni ish joyiga olib kelish va qaytarib olib ketish harajatlari;

4) diniy rasm-rusumlar va marosimlarni, bayram tantanalarini o‘tkazish, vakillik harajatlari, shahar yo‘lovchilar transportida xodimlarning hizmat qatnovlari uchun foydalaniladigan yo‘l kartochkalarini olish, shuningdek yuridik shaxsning xodimlarning mehnat va dam olish sharoitlarini ta’minlash bilan bog‘liq hamda muayyan jismoniy shaxslarning daromadi hisoblanmaydigan boshqa harajatlar;

5) xodimga hizmat vazifalarini bajarish uchun zarur bo‘lgan maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, formali kiyim-bosh berish harajatlari yoki ularni pasaytirilgan baholarda sotish munosabati bilan qilingan harajatlar, shuningdek qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda ayrim toifadagi xodimlarni o‘z hizmat vazifalarini bajarishi chog‘ida oziq-ovqat bilan ta’minlash harajatlari;

6) xodim boshqa joyga ishga o‘tkazilganda yoxud ko‘chib borganda ko‘chish, mol-mulkini ko‘chirib borish, joy ijarasi (yo‘l harajatlari uchun beriladigan pul) bilan bog‘liq harajatlarni to‘lash yoki bu harajatlarning o‘rnini qoplash harajatlari;

7) hizmat safarlaridagi quyidagi kompensatsiya to‘lovlari:

tasdiqlovchi hujjatlar asosida hizmat safari joyiga borish va u yerdan qaytib kelish uchun, shu jumladan joy band qilish uchun haq to‘lashni qo‘shgan holda haqiqatda amalga oshirilgan to‘lovlar. Yo‘l hujjatlari bo‘lmagan taqdirda, temir yo‘l transportidagi (agar temir yo‘l qatnovi bo‘lmasa, shaharlararo avtobusdagi) yo‘l haqi qiymati miqdorida, biroq aviachipta qiymatining 30 foizidan oshmaydigan miqdorda;

uy-joyni ijaraga olish bo‘yicha haqiqatda amalga oshirilgan to‘lovlar. Yashaganligini tasdiqlovchi hujjatlar bo‘lmagan taqdirda - qonun hujjatlarida belgilangan normalar doirasida;

tasdiqlovchi hujjatlar asosida uy-joyni band qilish uchun to‘lovlar;

qonun hujjatlarida belgilangan normalar doirasida hizmat safarida bo‘lingan vaqt uchun to‘lanadigan kundalik harajatlar uchun haq (sutkalik pullar);

qonun hujjatlarida belgilangan va hujjatlar bilan tasdiqlangan boshqa to‘lovlar;

8) qonun hujjatlarida nazarda tutilgan normalar doirasida xodimga to‘lanadigan kompensatsiya to‘lovlari (kompensatsiyalar):

doimiy ishi yo‘lda kechadigan, harakatlanish va (yoki) qatnov tusiga ega bo‘lgan, shuningdek vaxta usulida ishlarni bajarishda xodimga kompensatsiya to‘lovlari (kompensatsiyalar);

hizmat ishlari uchun shaxsiy avtomobildan foydalanganlik uchun kompensatsiya to‘lovlari (kompensatsiyalar), bundan hizmat safarlari mustasno;

dala ta’minoti;

qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda va normalar bo‘yicha boshqa kompensatsiya to‘lovlari (kompensatsiyalar).

9) mehnatda mayib bo‘lganlik yoki sog‘liqqa boshqacha shikast yetganlik bilan bog‘liq zararning o‘rnini qoplash bo‘yicha quyidagi miqdordagi to‘lovlar:

jabrlanuvchi mehnatda mayib bo‘lguniga qadar olgan o‘rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobidagi, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini yo‘qotganlik darajasiga muvofiq belgilanadigan har oylik to‘lovlar (voyaga yetmagan shaxs mehnatda mayib bo‘lib qolgan taqdirda, zararning o‘rni uning ish haqi (daromadi) miqdoridan kelib chiqqan holda, lekin qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining besh baravaridan kam bo‘lmagan miqdorda qoplanadi);

maxsus tibbiy parvarishga muhtoj jabrlanuvchilarga qo‘shimcha harajatlar uchun oyiga eng kam ish haqining ikki baravari miqdoridagi to‘lovlar;

jabrlanuvchining maishiy parvarishi uchun qo‘shimcha harajatlar tariqasida har oyda eng kam ish haqining ellik foizi miqdoridagi to‘lovlar;

xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi munosabati bilan ish beruvchi tomonidan bir yo‘la to‘lanadigan nafaqa tariqasida jabrlanuvchining yillik o‘rtacha ish haqi miqdoridagi to‘lovlar;

10) boquvchisi vafot etganligi munosabati bilan quyidagi miqdordagi to‘lovlar:

marhumning o‘rtacha ish haqining vafot etgan boquvchining qaramog‘ida bo‘lgan va uning vafoti munosabati bilan zararni undirishga haqli bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga to‘g‘ri keladigan ulushi miqdoridagi to‘lovlar;

boquvchisi vafot etganligi munosabati bilan zararni undirishga haqli bo‘lgan shaxslarga bir yo‘la to‘lanadigan nafaqa tariqasida marhumning o‘rtacha yillik ish haqining olti baravari miqdoridagi to‘lovlar;

11) talabalarning ta’lim olishi uchun, O’zbekiston Respublikasining oliy o‘quv yurti bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri shartnomalar bo‘yicha pulli-kontrakt asosida o‘tkaziladigan to‘lovlar;

12) O’zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligi hisobvarag‘iga muqobil hizmat shartnomasi bo‘yicha o‘tkaziladigan mablag‘lar;

13) mol-mulkni sug‘urta qilish va (yoki) hayotni uzoq muddatli sug‘urta qilish bo‘yicha O’zbekiston Respublikasida sug‘urta faoliyatini amalga oshirish uchun litsenziyaga ega bo‘lgan yuridik shaxslarga to‘lanadigan sug‘urta mukofotlari. Mol-mulkni sug‘urtalash va (yoki) hayotni uzoq muddatli sug‘urtalash shartnomasi

muddatidan ilgari bekor qilinganda va sug‘urtalovchi sug‘urta qilinuvchiga sug‘urta mukofotining bir qismini yoki to‘liq qaytarsa, qaytarilgan sug‘urta mukofoti miqdori jismoniy shaxsning soliq solinadigan jami daromadi tarkibiga kiritiladi;

14) yosh oilalar a’zolarining uy-joy olish uchun yuridik shaxsdan - ish beruvchidan olgan mablag‘lari. Uy-joy olingan (mulk huquqi davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan) sanadan e’tiboran besh yil ichida sotilsa, ushbu bandda ko‘rsatilgan daromadlarga belgilangan tartibda soliq solinadi;

15) xodimlarning malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash harajatlari.

Soliq kodeksining 174-moddasida nazarda tutilgan va belgilangan normalardan ortiqcha to‘langan kompensatsiya pullari daromadlar qatoriga kiritiladi va ulardan umumiy asoslarda soliq olinadi.

Daromad solig‘i hisoblanayotganida fuqarolarga soliq imtiyozlari berilgan bo‘lib, quyidagi to‘lovlar daromad tarkibiga kiritilmaydi va ulardan soliq olinishi mumkin emas:

1) moddiy yordam summalari:

favqulodda holatlar munosabati bilan beriladigan moddiy yordam summalari - to‘laligicha;

vafot etgan xodimning oila a’zolariga yoki oila a’zosi vafot etganligi munosabati bilan xodimga beriladigan moddiy yordam summalari - eng kam ish haqining yigirma baravarigacha miqdorda;

boshqa hollarda - soliq davri uchun eng kam ish haqining o‘n ikki baravarigacha miqdorda;

yo‘llanmalar qiymatini yuridik shaxslar tomonidan to‘liq yoki qisman qoplash summalari, turistik yo‘llanmalar bundan mustasno:

O’zbekiston Respublikasi hududida joylashgan sanatoriy-kurort va sog‘lomlashtirish muassasalariga yo‘llanmalar qiymatini nogironlarga, shu jumladan mazkur korxonada ishlamaydigan nogironlarga to‘liq yoki qisman qoplash summalari;

O’zbekiston Respublikasi hududida joylashgan bolalar oromgohlari va boshqa sog‘lomlashtirish oromgohlari, shuningdek ota-onalarning bolalari bilan dam olishiga maxsus mo‘ljallangan sanatoriy-kurort va sog‘lomlashtirish muassasalariga o‘z xodimlarining o‘n olti yoshga to‘lmagan (o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan o‘quvchilar) bolalari uchun yo‘llanmalar qiymatini to‘liq yoki qisman qoplash summalari;

3) o‘z xodimlariga va ularning bolalariga ambulatoriya va (yoki) statsionar tibbiy hizmat ko‘rsatilganligi uchun ish beruvchi tomonidan to‘langan summalar, shuningdek yuridik shaxsning davolash va tibbiy hizmat ko‘rsatganlik, nogironlik profilaktikasi va nogironlarning salomatligini tiklashga doir texnik vositalarni olish uchun qilingan harajatlari. Xodimlarni davolaganlik, ularga tibbiy hizmat ko‘rsatganlik uchun yuridik shaxslar tomonidan sog‘liqni saqlash muassasalariga naqd pulsiz haq to‘langan taqdirda, shuningdek sog‘liqni saqlash tashkilotlari tomonidan yozib berilgan hujjatlar asosida ushbu maqsadlar uchun mo‘ljallangan naqd pul mablag‘lari bevosita xodimga, xodim yo‘qligida, uning oila a’zolariga, ota-onalariga berilgan yoki mazkur maqsadlar uchun mo‘ljallangan mablag‘lar

xodimning bankdagi hisobvarag‘iga kiritilgan taqdirda, ushbu daromadlar soliq solishdan ozod qilinadi;

4)O’zbekiston Respublikasi fuqarolarining O’zbekiston Respublikasidan tashqariga ishlash uchun yuborilishi munosabati bilan byudjet tashkilotlaridan chet el valyutasida olingan ish haqi summalari va boshqa summalar, qonun hujjatlarida belgilangan summalar doirasida;

5) vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarishdan olingan daromadlar, agar bunday ishlarga yollash vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazlari ko‘magida amalga oshirilayotgan bo‘lsa;

6) soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlarni to‘laganidan keyin xususiy korxona mulkdori, fermer xo‘jaligi boshlig‘i ixtiyorida qoladigan foyda summasi;

7) O’zbekiston Respublikasining davlat mukofotlari va davlat pul mukofotlariga sazovor bo‘lgan jismoniy shaxslar olgan bir yo‘la beriladigan davlat pul mukofoti yoki shunga teng bahodagi esdalik sovg‘alarining qiymati, shuningdek O’zbekiston Respublikasi Prezidentining yoki O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori asosida bir yo‘la beriladigan pul mukofoti;

8) xalqaro sport musobaqalarida sovrinli o‘rinlarni egallaganligi uchun sportchilar olgan bir yo‘la beriladigan pul mukofoti;

9) sanoat mulki ob’ektlariga va selektsiya yutug‘i patentiga patent (litsenziya) egasi bo‘lgan jismoniy shaxsning patentni (litsenziyani) ularning amal qilish muddati doirasida, lekin foydalanish boshlangan kundan e’tiboran quyida ko‘rsatilgan davrdan ko‘p bo‘lmagan muddatda sotishdan olgan daromadi summasi:

ixtirolar va selektsiya yutug‘idan - besh yil davomida;

sanoat namunasidan - uch yil davomida;

foydali modeldan - ikki yil davomida;

10) donorlik uchun pul mukofotlari, shuningdek qon yiqqanlik uchun tibbiyot muassasalari xodimlari oladigan summalar;

11) jismoniy shaxslarga xususiy mulk huquqi asosida tegishli bo‘lgan mol-mulkni sotishdan olinadigan daromadlar, bundan qimmatli qog‘ozlarni, yuridik shaxslarning ustav fondidagi (ustav kapitalidagi) ulushlarini (paylarini) realizatsiya qilishdan olingan daromadlar, shuningdek amalga oshiriladigan tadbirkorlik faoliyati doirasida olingan mol-mulkni sotishdan tushadigan daromadlar mustasno;

12) uy xo‘jaligida, shu jumladan dehqon xo‘jaligida yetishtirilgan hayvonlarni (qoramol, parranda, mo‘ynali va boshqa hayvonlar, baliq va boshqalarni) tirik holda hamda ularni so‘yib, mahsulotlarini xom yoki qayta ishlangan holda, sanoatda qayta ishlashdan tashqari, tabiiy va qayta ishlangan chorvachilik, asalarichilik va dehqonchilik mahsulotlarini sotishdan olinadigan daromadlar, bundan manzarali bog‘dorchilik (gulchilik) mahsulotlari mustasno. Mazkur daromadlar soliq to‘lovchi tegishli mahalliy davlat hokimiyati organi, fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organi, bog‘dorchilik, uzumchilik yoki polizchilik shirkatlarining boshqaruvlari tomonidan berilgan, realizatsiya qilingan mahsulot soliq to‘lovchi tomonidan unga yoki uning oila a’zolariga ajratilgan yer uchastkasida yetishtirilganligini tasdiqlovchi belgilangan shakldagi hujjatni taqdim etgan taqdirda, soliq solishdan ozod qilinadi;

13) xalqaro hamda Respublika tanlovlari va musobaqalarida olingan buyum tarzidagi sovrinlarning qiymati;

14) yuridik shaxsdan soliq davri mobaynida eng kam ish haqining olti baravari miqdorigacha bo‘lgan qiymatdagi:

xodimlar natura shaklida olgan sovg‘alar;

ilgari mazkur yuridik shaxsning xodimlari bo‘lgan ishlamayotgan pensionerlar va mehnat qobiliyatini yo‘qotgan shaxslar, vafot etgan xodimning oila a’zolari tomonidan olingan sovg‘alar va boshqa turlardagi yordam;

15) jismoniy shaxslardan meros yoki hadya tartibida, shuningdek tekin olingan pul va natura shaklidagi daromadlar, bundan fan, adabiyot va san’at asarlarining, adabiyot va san’at asarlari ijrochilarining, shuningdek kashfiyotlar, ixtirolar va sanoat namunalari mualliflarining merosxo‘rlariga (huquqiy vorislariga) to‘lanadigan pul mukofotlari mustasno;

16) davlat zayomining obligatsiyalari bo‘yicha yutuqlar, shuningdek O’zbekiston Respublikasining davlat qimmatli qog‘ozlari bo‘yicha foizlar, lotereya bo‘yicha yutuqlar;

17) depozit sertifikatlari, davlat qimmatli qog‘ozlari bo‘yicha daromadlar, shuningdek banklar va kredit uyushmalaridagi omonatlar bo‘yicha foizlar hamda yutuqlar; 18) xalqaro hamda chet el tashkilotlari va fondlaridan, shuningdek ilmiy-texnika hamkorligi sohasidagi O’zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari doirasida bevosita jismoniy shaxs grant beruvchidan yoki O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan vakil qilingan fan va texnologiyalarni rivojlantirishni muvofiqlashtirish bo‘yicha organning xulosasi bo‘lgan taqdirda, yuridik shaxsdan - grant oluvchidan olgan grant summasi;

19) fuqarolarning soliq solinadigan ish haqi va boshqa daromadlarining davlat korxonalari mol-mulkini sotib olish, xususiylashtirilayotgan korxonalar aktsiyalarini olish uchun yo‘naltiriladigan summalari, shuningdek dividendlar tarzida olingan va dividend to‘lagan yuridik shaxsning ustav fondiga (ustav kapitaliga) yo‘naltirilgan daromadlar. Ushbu bandda nazarda tutilgan imtiyoz qo‘llanilganidan so‘ng bir yil ichida muassislar (ishtirokchilar) tarkibidan chiqilganda (chiqib ketilganda), mazkur mol-mulk sotilganda yoxud tugatilayotgan yuridik shaxsning mol-mulki uning muassislari (ishtirokchilari) o‘rtasida taqsimlanganda ilgari soliq solishdan ozod qilingan daromadlarga umumiy asoslarda soliq solinishi kerak;

20) mehnat shartnomasi bekor qilinganida eng kam ish haqining o‘n ikki baravari miqdori doirasida to‘lanadigan ishdan bo‘shatish nafaqasi, qonun hujjatlarida belgilangan boshqa nafaqalar, bundan vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqalari (shu jumladan oilaning bemor a’zosini parvarishlash nafaqasi) mustasno, shuningdek fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari, hayriya va ekologiya jamg‘armalaridan jismoniy shaxslarga beriladigan yordam tusidagi to‘lovlar;

21) olingan alimentlar;

22) fuqarolarning sug‘urta tovoni sifatida oladigan summalari;

23) qonun hujjatlarida davlat stipendiyalari uchun belgilangan miqdorlarda ta’lim va ilmiy-tadqiqot muassasalari tomonidan to‘lanadigan stipendiyalar24) uy-

joy-kommunal hizmatlariga haq to‘lash bo‘yicha qonun hujjatlariga muvofiq har oylik kompensatsiya pul to‘lovlari;

25) davlat pensiyalari;

26) davlat pensiyalariga ustamalar:

a) I guruh urush nogironlariga - eng kam oylik ish haqining bir yuz ellik foizi;

b) II guruh urush nogironlariga - eng kam oylik ish haqining bir yuz yigirma besh foizi;

v) III guruh urush nogironlariga - eng kam oylik ish haqining yetmish besh foizi;

g) ko‘zi ojizlik bo‘yicha I guruh nogironlariga - eng kam oylik ish haqining yuz foizi;

d) boshqa kasalliklar bo‘yicha I guruh nogironlariga - eng kam oylik ish haqining yetmish besh foizi;

e) II guruh yolg‘iz nogironlarga - eng kam oylik ish haqining ellik foizi;

j) urush qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslarga - eng kam oylik ish haqining ellik foizi;

z) 1941-1945 yillardagi urush davrida mamlakat ichkarisida ishlagan va harbiy majburiyatlarni bajargan shaxslarga - eng kam oylik ish haqining o‘ttiz foizi;

i) vafoti harbiy hizmat burchlarini bajarish bilan bog‘liq harbiy hizmatchilarning ota-onalari va xotinlariga (yangi nikohdan o‘tmaganlarga) - eng kam oylik ish haqining o‘ttiz foizi;

k) O’zbekiston Respublikasi oldida alohida hizmatlari bo‘lgan shaxslarga - hizmatlariga qarab, eng kam oylik ish haqining yuz foizdan bir yuz ellik foizigacha;

l) yoshidan qat’i nazar, imtiyozli pensiyaga chiqish huquqiga ega bo‘lgan artistlarga - eng kam oylik ish haqining yetmish besh foizi;

m) teatr-kontsert tashkilotlari artistlariga va badiiy xodimlariga, o‘quv muassasalarining teatr hamda musiqa san’ati ijodiy xodimlarini tayyorlash bilan band bo‘lgan professor-o‘qituvchilari va kontsertmeysterlariga O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadigan ro‘yxatga ko‘ra - eng kam oylik ish haqining ellik foizi;

27) jamg‘arib boriladigan majburiy pensiya badallari, ular bo‘yicha foiz daromadlari, shuningdek jamg‘arib boriladigan pensiya to‘lovlari;

28) fuqarolarning soliq solinadigan va O’zbekiston Respublikasida sug‘urta faoliyatini amalga oshirish uchun litsenziyaga ega bo‘lgan yuridik shaxslarga mol-mulkni sug‘urta qilish hamda hayotni uzoq muddatli sug‘urta qilish bo‘yicha sug‘urta mukofotlari to‘lovi uchun yo‘naltiriladigan ish haqi va boshqa daromadlarining summalari;

29) yuridik shaxslar muassislarining (ishtirokchilarining) ixtiyoriy tugatilayotgan tadbirkorlik sub’ektiga - yuridik shaxsga uning majburiyatlarini bajarish uchun yo‘naltiriladigan daromadlari summalari. Ixtiyoriy tugatish qonun hujjatlarida belgilangan muddatlarda tugallanmagan yoki tugatish tartib-taomili to‘xtatilgan va faoliyat qayta tiklangan taqdirda, ushbu imtiyoz qo‘llanilmaydi va soliq summasi imtiyoz qo‘llanilgan butun davr uchun to‘liq miqdorda undiriladi;

30) quyidagi jismoniy shaxslarning soliq solinadigan ish haqi va boshqa daromadlari summalari:

yosh oila a’zolari tomonidan yakka tartibda uy-joyni qurish, rekonstruktsiya qilish va sotib olish uchun yoki ko‘p kvartirali uydagi kvartirani rekonstruktsiya qilish va sotib olish uchun olingan ipoteka kreditlarini hamda ular bo‘yicha hisoblangan foizlarni qoplash uchun yo‘naltirilganda;

"Qishloq qurilish bank" aktsiyadorlik tijorat bankining kreditlari hisobiga qishloq joylarida namunaviy loyihalar bo‘yicha yakka tartibda uy-joy quruvchi shaxslar tomonidan olingan ipoteka kreditlarini hamda ular bo‘yicha hisoblangan foizlarni qoplash uchun yo‘naltirilganda.

Ushbu bandda ko‘rsatilgan mol-mulk olingan (mol-mulkka bo‘lgan huquq davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan) sanadan e’tiboran besh yil ichida sotilsa, mazkur bandda nazarda tutilgan daromadlarga belgilangan tartibda soliq solinadi;

31) fuqarolarning soliq solinadigan ish haqi va boshqa daromadlarining:

O’zbekiston Respublikasi oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olish uchun (o‘zining o‘qishi yoki yigirma olti yoshga to‘lmagan farzandlarining o‘qishi uchun) yo‘naltiriladigan summalari;

O’zbekiston Respublikasi Xalq bankidagi fuqarolarning shaxsiy jamg‘arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga ixtiyoriy ravishda yo‘naltiriladigan summalari.

Quyidagi fuqarolar daromad solig‘i tshlashdan to‘liq yoki minimal ish haqining muayan qismi miqdori hajmida ozod qilinadilar :

O’zbekiston Respublikasi mudofaa, ichki ishlar, favqulodda vaziyatlar vazirliklarining, Milliy xavfsizlik hizmatining harbiy hizmatchilari, ichki ishlar organlari hamda bojxona organlarining oddiy hizmatchilari va boshliqlari tarkibiga kiruvchi shaxslar, shuningdek o‘quv yoki sinov yig‘inlariga chaqirilgan harbiy hizmatga majburlar - hizmatni o‘tash (hizmat vazifalarini bajarish) munosabati bilan olgan pul ta’minoti, pul mukofotlari va boshqa to‘lovlar summalari bo‘yicha;

prokuratura organlarining daraja unvonlariga ega bo‘lgan xodimlari - ularning hizmat vazifalarini bajarish munosabati bilan olgan daromadlari bo‘yicha;

gastrol-kontsert faoliyati bilan shug‘ullanish huquqini beruvchi litsenziyasi bo‘lgan shaxslar - ushbu faoliyatdan olingan daromadlari bo‘yicha.

Quyidagi jismoniy shaxslar soliq solishdan qisman (daromad olingan har bir oy uchun eng kam ish haqining to‘rt baravari miqdoridagi daromadlar bo‘yicha) ozod qilinadi:

"O’zbekiston Qahramoni", Sovet Ittifoqi Qahramoni, Mehnat Qahramoni unvonlariga sazovor bo‘lgan shaxslar, uchala darajadagi Shuhrat ordeni bilan taqdirlangan shaxslar, urush nogironlari yoxud 1941-1945 yillardagi urush davrida yoki harbiy hizmatning boshqa majburiyatlarini bajarishda yaralanganligi, kontuziya bo‘lganligi yoki shikastlanganligi oqibatida yoxud frontda bo‘lish bilan bog‘liq kasallik tufayli nogiron bo‘lib qolgan harbiy hizmatchilar jumlasidan bo‘lgan boshqa nogironlar, sobiq partizanlar jumlasidan bo‘lgan nogironlar, shuningdek pensiya ta’minoti bo‘yicha mazkur toifadagi harbiy hizmatchilarga tenglashtirilgan boshqa nogironlar. Bu imtiyozlarni berish uchun "O’zbekiston Qahramoni" guvohnomasi, Sovet Ittifoqi Qahramoni, Mehnat Qahramoni daftarchasi, uchala darajadagi Shuhrat ordeni bilan taqdirlanganlarning orden

daftarchasi, urush nogironlarining tegishli urush nogironi guvohnomasi yoxud mudofaa ishlari bo‘yicha bo‘limning yoki boshqa vakolatli organning ma’lumotnomasi, boshqa nogironlarning - Nogironning imtiyozlarga bo‘lgan huquqi to‘g‘risidagi guvohnomasi asos bo‘ladi;

ichki ishlar organlarining boshliqlari va oddiy hizmatchilari jumlasidan bo‘lib, hizmat vazifalarini bajarishda yaralanganligi, kontuziya bo‘lganligi yoki shikastlanganligi oqibatida nogiron bo‘lib qolganlar. Nogironning imtiyozlarga bo‘lgan huquqi to‘g‘risidagi guvohnomasi imtiyozlar berilishi uchun asos bo‘ladi;

bolalikdan nogiron bo‘lib qolganlar, shuningdek I va II guruh nogironlari. Imtiyoz pensiya guvohnomasi yoki tibbiy-mehnat ekspert komissiyasining ma’lumotnomasi asosida beriladi;

o‘n va undan ortiq bolasi bor ayollar. Fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organining bolalar borligini tasdiqlovchi ma’lumotnomasi mazkur imtiyoz berilishi uchun asos bo‘ladi;

hizmatni Afg‘oniston Respublikasida va jangovar harakatlar olib borilgan boshqa mamlakatlarda vaqtincha bo‘lgan qo‘shinlarning cheklangan kontingenti tarkibida o‘tagan harbiy hizmatchilar hamda o‘quv va sinov yig‘inlariga chaqirilgan harbiy hizmatga majburlar. Mazkur imtiyozni berish uchun Imtiyozlarga bo‘lgan huquqi to‘g‘risidagi guvohnoma yoki sobiq SSSR Mudofaa vazirligi, Davlat xavfsizligi qo‘mitasi yoki Ichki ishlar vazirligi, shuningdek O’zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligi, Milliy xavfsizlik hizmati yoxud Ichki ishlar vazirligi mudofaa ishlari bo‘yicha bo‘limlari, harbiy qismlari, harbiy-o‘quv yurtlari, korxonalari, muassasalari yoki tashkilotlarining ma’lumotnomasi asos bo‘ladi;

Chernobil AESdagi avariya oqibatida jabrlanganlar. Imtiyoz tibbiy-mehnat ekspert komissiyasining ma’lumotnomasi, nogironning maxsus guvohnomasi, Chernobil AESdagi avariya oqibatlarini tugatish qatnashchisining guvohnomasi, shuningdek vakolatli organlar tomonidan berilgan, imtiyoz berilishi uchun asos bo‘luvchi boshqa hujjatlar asosida beriladi;

Ushbu imtiyozlar tegishli hujjatlar taqdim etilgan taqdirda qo‘llaniladi.

SOLIQ STAVKALARI. Jismoniy shaxsning - O’zbekiston Respublikasi norezidentining O’zbekiston Respublikasidagi daromadlar manbaidan olingan daromadlariga manbada chegirmalarsiz quyidagi stavkalar bo‘yicha soliq solinadi:

Mehnat daromamdlariga nisbatan to‘lov manbaidan soliq olish chog‘ida quyidagi stavkalar qo‘llaniladi:

- eng kam ish haqining 6 barobarigacha bo‘lgan summadan- daromadning 11 foizi;
- eng kam ish haqining olti barobaridan ortiq ammo o‘n barobaridan kam daromad summasidan-17 foiz;
- eng kam ish haqining o‘n barobaridan ortiq bo‘lgan daromad summasidan – 22 foiz.

Mehnatga oid munosabatlarda bo‘lmagan jismoniy shaxsga moddiy naf tarzida daromad to‘lovchi soliq agenti, jismoniy shaxsning yozma arizasi asosida jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘ini ushlab qolmaslikka haqlidir.

Jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘ini soliq agentlari (korxona va tashkilotlar buxgalteriyasi orqali) tomonidan to‘lov manbaida ushlab qolish to‘lov

manbaida soliq solish soliq solinadigan baza va belgilangan stavkadan kelib chiqqan holda soliq agentlari tomonidan amalga oshiriladi.

Jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘ining to‘g‘ri ushlab qolinishi va o‘z vaqtida byudjetga o‘tkazilishi uchun javobgarlik daromad to‘layotgan soliq agentining zimmasida bo‘ladi. Mazkur soliq summasi ushlab qolinmagan taqdirda, soliq agenti ushlab qolinmagan summani hamda u bilan bog‘liq penyani byudjetga to‘lashi shart.

Jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘ining hisoblab chiqarilgan summasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda jismoniy shaxslarning shaxsiy jamg‘arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga o‘tkaziladigan har oylik majburiy badallar summasiga kamaytiriladi.

O’z xodimlariga moddiy yordam ko‘rsatgan va sovg‘alar bergan soliq agentlari jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘i summasini soliq davrining oxirida amalda bo‘lgan eng kam ish haqi miqdoridan kelib chiqqan holda qayta hisob-kitob qiladi.

Jismoniy shaxsning asosiy bo‘lmagan ish joyidan yoki boshqa yuridik shaxslardan sovg‘a, moddiy yordam va boshqa turlardagi yordam olgan jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘i summasini qayta hisob-kitob qilish jismoniy shaxs daromadlari to‘g‘risida deklaratsiya topshirgan taqdirda, davlat soliq hizmati organlari tomonidan soliq davrining oxirida amalda bo‘lgan eng kam ish haqi miqdoridan kelib chiqqan holda amalga oshiriladi.

K A L I T S O’ Z L A R

Mehnatga haq to‘lash. Mehnatga haq to‘lashda xodimlar huquqlarining tengligi. Ish haqi tizimi. Ish haqining tayanch miqdori. Ish haqiga ustamalr. Ishbay ish haqi. Vaqtbay ish haqi. Mukofotli ishbay va mukofotli vaqtbay ish haqi.Yagona tarif razryadlari tizimi. Tarif stavkasi. Tarif razryadi.Normal bo‘lmagan sharoittagi ish uchun haq to‘lash. Ish haqini to‘lash tartibi. Ish haqi to‘lash muddatlari va joyi. Natura holdida ish haqi to‘lashning cheklanganligi. Ish haqidan ushlab qolishni cheklanishi. Xodimga to‘lab yuborilgan ortiqcha summani undan qaytarib olish va qaytarib olishni cheklanganligi. Ish xaqi undirish yuzasidan talab qilish muddatlari.

Bilimlarnigizni tekshirib ko‘ring

1.Mehnatga haq to‘lash tushunchasini tariflang va ish haqining boshqa ijtioiy to‘lovlardan farqini ko‘rsatib bering.
2.Mehnatga haq to‘lash sohasida xodimlarga qanday kafolatlar berilgan ?
3.Ish haqining tayanch (bazaviy) va qo‘shimcha qismi haqida nimalarni bilasiz ?
4.Bozor iqtisodi sharoittida ish haqi to‘lash qaysi tamoyillarga ko‘ra amalga oshiriladi ?
5.Mehnatga haq to‘lash yuzasidan O’zbekiston davlati ijtimoiy siyosatining mohiyati nimalarda ko‘zga tashlanadi ?
6.Yagona tarif razryadlari tizimi nima va ish haqi to‘lashda uning ahamiyati qanday ?
7.Normal bo‘lmagan sharoittagi ish uchun haq to‘lash qanday xususiyatlarga ega ?
8.Mehnaga haq to‘lashni tashkil etilishida korxona lokal me’yoriy hujjatlarining ahamiyati qanday ?
9.Ish haqini to‘lash joyi, vaqti va shakli yuzasidan qanday tartiblar nazarda tutilgan ?
10. Hizmatchilar mehnatiga haq to‘lashning o‘ziga xos jihatlari gimalardan iborat ?
11. Ish haqi tizimi nimani anglatadi ?
12. Mehnatga haq to‘lashning tarif tizimi o‘z ichiga qanday elementlarni oladi ?

13. Ish haqidan ushlab qolish tartibi qanday, bu soxada qanday cheklovlar o‘rnatilgan ?
14. Xodimga ortiqcha to‘lab yuborilgan summani undan qaytarib olish qoidalari haqida so‘zlab bering.
15. Mehnat daromadlari deganda nimalar nazarda tutiladi ?
16. Xodim (rezident yoki norezident) mehnat daromadlaridan soliq undirish qanday amalga oshiriladi ?
17. Soliq agenti deganda kim nazarda tutiladi ?
18. Mehnat daromadlaridan soliq to‘zlashda fuqarolarga qanday imtiyozlar berilgan ?
19. Soliq deklaratsiyasi nima ?
20. Soliqlarni o‘z vaqtida to‘lamaganlik uchun qanday javobgarliklar belgilangan

XIII BOB**. KAFOLATLI TO’LOVLAR VA KOMPYeNSASIYa TO’LOVLARI**

13.1. ***Kafolatli va kompensatsiya to‘lovlari tushunchasi va hodim huquqlarini ta’minlashda ularning ahamiyati.***

O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va uning asosida qabul qilingan boshqa qonun hujjatlari xalqaro standartlarga mos ravishda hodimlar huquqlarini ular o‘zlariga bog‘liq bo‘lmagan tarzda o‘z hizmat vazifalarini bajaraolmaganlari taqdirda, shuningdek, ish manfaatlari yo‘lida chiqimdor bo‘lganlari hollarda moddiy manfaatlari ta’minlanishini kafolatlaydi.

Hodimlar qonun hujjatlarida nazarda tutilga hollarda o‘z hizmat vazifalarini bajarish o‘rniga ish beruvchi tomonidan, tegishli hollarda esa vakolatli davlat yoki jamoat organlari tomonidan boshqa vazifalarni bajarishga jalb etilganlari taqdirda ularning vazifa(lavozim)lar hamda ish haqlari saqlanib qolishi qonun bilan oldindan kafolatlanadi.

Ish haqi va vazifasi saqlanib qolishi haqidagi qonun talablari barcha turdagi ish beruvchilar uchun majburiy kuchga egadir.

Kompensatsiya to‘lovlari deganda hodim tomonidan o‘z hizmat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq ravishda o‘z hisobidan qilingan harajatlarni ish beruvchi to‘liq qoplab berishi nazarda tutiladi.

Kompensatsiya to‘lvlari berish tartib-qoidalari va shartlari qonun bilan belgilab qo‘yilgan bo‘lib, bu qoidalar korxonaning lokal me’yoriy hujjatlarida qonundagidan hodim uchun afzal tarzda aniqlashtirib qo‘yilishi mumkin.

Mehnat qonunchiligida hodim uchun kafolatli va kompensatsiya to‘lovlari berilishini nazarda tutilganligi hodim va uning oila a’zolari moddiymanfaatlari himoya qilinishga, ularning turmush darajasi pasayib ketishiga yo‘l qo‘ymaslikka hamda ijtimoiy mehnat munosabatlari chog‘ida ijtiomiy adolatni qaror topdirishga qaratilag insonparvar tadbirdan iboratdir.

13.2. *Kafolatli to‘lovlar berish asoslari va tartibi*.

Yuqorida qayd etilganidek, kafolatli to‘lovlar deganda hodim o‘z hizmat vazifalaridan boshqa ishlarni bajarishga qonun hujjatlariga muvofiq jalb etilganida uning o‘rtacha ish haqini saqlanib qolishidan iboratdir.

Mehnat kodeksi va tegishli qonun hujjatlariga ko‘ra hodimning o‘z vazifasidan vaqtincha ozod etilib, boshqa vazifalarni bajarishi va bu vaqt uchun uning o‘rasa ish haqi saqlanib qolish asoslari turlicha bo‘lib, ular quyidagicha tasniflanishi mumkin :

1). Davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtida beriladigan kafolatlar;

2). Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish vaqtida beriladigan kafolatlar;

3). Jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda beriladigan kafolatlar.

Kafolatli to‘lovlarni berish asoslari va tartibi Mehnat kodeksida,shuningdek, O’zbekistong Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi “O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishlari, shuningdek, ularning jamiyat manfaatlariga doir harakatlarni amalga oshirishlari bilan bog‘liq kafolatli to‘lovlarni berish TARTIBI” bilan belgilab qo‘yilgan.

Ushbu Tartibga muvofiq hodimlar tomonidan davlat yoki jamiyat manfaatlariga doir bajariladigan vazifalar deganda ular tomonidan saylov huquqini

amalga oshirish; deputatlik va senatorlik vazifalarini bajarish; O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Inson huquqlari bo‘yicha vakili (ombudsman) huzuridagi Konstitutsiyaviy huquqlarga va inson erkinligiga rioya qilish komissiyasi faoliyatida qatnashish; tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi ishida ishtirok etish; harbiy burchni bajarish; surishtiruv organlariga, tergovchi, prokuror huzuriga, sudga guvoh, jabrlanuvchi, ekspert, mutaxassis, tarjimon, holislar tariqasida (chaqiriq bo‘yicha) borish; xalq maslahatchilari, jamoat ayblovchilari va jamoat himoyachilari, jamoat birlashmalari va mehnat jamoalari vakillari sifatida sud majlislarida, shuningdek, qonun bilan nazarda tutilgan boshqa hollarda ishtirok etish kabilar nazarda tutiladi.

Ular davlat yoki jamiyat manfaatlariga doir vazifalarga jalb etilganlarida qonun hujjatlarida bevosita nazarda tutilgan muddatlar davomida ish joylari (lavozimlari) hamda o‘rtacha ish haqlari saqlanib qoladi. Ushbu vazifalarni bajarish uchun hodimlarni jalb etilshi asoalri, tartibi va shartlari tegishli mahsus qonunlar bilan ham nazarda tutilgan. Masalan, O’zbekiston Respublikasi Jinoyat protsessual kodeksining 75-moddasiga ko‘ra jabrlanuvchi yoki uning vakili, guvoh, ekspert, mutaxassis, tarjimon yoki holis sifatida chaqirilgan shaxsning ish joyidagi o‘rtacha oylik maoshi uning surishtiruvchi, tergovchi, prokuror va sud huzuriga chaqirilishi munosabati bilan ketgan hamma vaqt uchun saqlanadi. Bunda surishtiruvchi shaxs, tekrgovchi, prokuror yoki sud tomonidan berignan chaqurv qog‘ozi ish haqi saqlanishiga asos bo‘ladi.

Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish vaqtida beriladigan kafolatlar. Mehnat kodeksining 166-moddasiga binoan Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish (malaka oshirish, ratsionalizatorlik takliflarini joriy etish ishida qatnashish, hizmat safhaqida bo‘lish, tibbiy ko‘rikdan o‘tish va boshqa hollarda) maqsadida xodimni ishdan ozod etish shartlari, shuningdek ana shu davr uchun to‘lanadigan kafolatli to‘lovlar miqdori jamoa shartnomalarida belgilab qo‘yiladi, lekin bu to‘lov miqdori o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmasligi kerak.

Majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishi shart bo‘lgan xodimlarga, ularning ishga yaroqliligini aniqlash maqsadida statsionar tibbiy muassasalarda tekshiruvdan o‘tadigan davri uchun, ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatlar beriladi.

ish (malaka oshirish, ratsionalizatorlik takliflarini joriy etish ishida qatnashish, hizmat safhaqida bo‘lish, tibbiy ko‘rikdan o‘tish va boshqa hollarda) maqsadida xodimni ishdan ozod etish shartlari, shuningdek ana shu davr uchun to‘lanadigan kafolatli to‘lovlar miqdori jamoa shartnomalarida belgilab qo‘yiladi, lekin bu to‘lov miqdori o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmasligi kerak.

Majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishi shart bo‘lgan xodimlarga, ularning ishga yaroqliligini aniqlash maqsadida statsionar tibbiy muassasalarda tekshiruvdan o‘tadigan davri uchun ham yuqoridagi kafolatlar beriladi. Korxona jamoa shartnomasi yoki ish beruvchi hodimlar vakillik organi bilan kelishib qabul qilgan boshqa lokal hujjatlarda ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish uchun qonundagidan afzalroq kafolatlar berilishi nazarda tutib qo‘yilishi mumkimn.

. Xodimlar tomonidan jamiyat manfaatlari yo‘lida qilinadigan harakatlar jumlasiga avariyalar, tabiiy ofatlarning oqibatlarini tugatish; inson hayotini saqlab qolish; quyish uchun qon topshirish va boshqa hollar kiritilishi mumkin.

Tibbiy tekshiruvdan o‘tadigan kuni va quyish uchun qon topshiradigan kuni xodimlarga sog‘liqni saqlash muassasalariga borishlariga ish beruvchi moneliksiz ruxsat berishi shart.

Donorlik qiluvchi xodimlarga har safar quyish uchun qon topshirgan kunning albatta ertasiga dam olish uchun bir kun beriladi. Xodimning xohishiga ko‘ra bu kun ta’tilga qo‘shib beriladi. Tekshiruvdan o‘tadigan va quyish uchun qon topshiradigan kuni ishdan ozod etilgan davr uchun, shuningdek dam olish kunlari xodimning o‘rtacha ish haqi saqlanadi.

Davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish vaqtida (qonun bilan belgilangan yoki tegishli organning chaqiriq qog‘ozida, xabarnomasida ko‘rsatilgan vaqtda) ish beruvchi xodimning ish joyi (lavozimi)ni saqlagan holda uni ishdan ozod qilishi shart.

Xodimning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishi, shuningdek, uning jamiyat manfaatlariga doir qilayotgan harakatlari vaqtida ushbu vazifalarni bajarish uchun qonun bilan belgilangan vaqtdagi yoki tegishli organ tomonidan berilgan ma’lumotnomada ko‘rsatib o‘tilgan muddatdagi limitga muvofiq o‘rtacha ish haqi saqlab qolinadi.

Xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish, shuningdek, jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilishlari vaqtidagi ularning o‘rtacha ish haqini saqlab qolish bilan bog‘liq harajatlar:

- byudjetdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlar tomonidan amalga oshirilganida- byudjet hisobidan

xo‘jalik hisobi asosida ishlovchi korxona va tashkilotlarda esa - hisobot davridagi amalda hisoblangan kafolatli to‘lovlar miqdorida soliq to‘lovlari summasini kamaytirish bilan moliyaviy faoliyatni amalga oshiruvchi korxonalar va tashkilotlar tomonidan qoplanadi.

Davlat boshqaruvi organlari, korporatsiyalar, kontsernlar, uyushmalar va boshqa xo‘jalik birlashmalari boshqaruv apparati, shuningdek, jamoat tashkilotlari va birlashmalari, moliyaviy ta’minlash manbalaridan qat’i nazar, xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishlari bilan bog‘liq kafolatli to‘lovlarni tashkilotlarning ish haqi fondi hisobidan amalga oshiradilar.

Kafolatli to‘lovlar berish chog‘ida o‘rtacha oylik ish haqini hisoblash O’zbekiston Respublikasi Vazirlarp Maxkamasaining 1997 yil 11 martdagi 133 – sonli qarori bilan belgilangan.

Kafolatli to‘lovlar bilan bir qatorda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda hodimlarga kafolatli qo‘shimcha to‘lolar ham to‘lanadi. Jumladan, Mehnat kodeksining 243-moddasiga ko‘ra o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarning kundalik ish vaqti qisqartirilgan hollardagi mehnatiga haq kundalik ish vaqti to‘liq bo‘lgan chog‘da tegishli toifadagi xodimlarga beriladigan miqdorda to‘lanadi. Bunda ya’ni, ularga qolgan vaqt uchun qo‘shimcha haq to‘lanadi. Masalan, 16 yoshga to‘lmagan o‘smir haftasiga 24 soat mehnat qilgani holda 40 soatlik vaqt uchun ish haqi oldadi (unga 16 soat uchun qo‘shimcha kafolatli to‘lov to‘lanadi); 236- moddaga ko‘ra ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarga, dam

olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffusdan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun qo‘shimcha tanaffuslar ham beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda bir marta har biri o‘ttiz minutdan kam bo‘lmagan muddat bilan beriladi. Ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo‘lgan taqdirda, tanaffusning muddati kamida bir soat qilib belgilanadi.

Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o‘rtacha oylik ish haqi hisobi bo‘yicha haq to‘lanadi.227-moddaga ko‘ra Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarishi mumkin bo‘lmagan taqdirda, bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar avvalgi ishidagi o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan holi bo‘lgan ishga o‘tkaziladi; Mehnat kodeksining 230-moddasiga ko‘ra Nogiron bolasini tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola o‘n olti yoshga to‘lgunga qadar davlat ijtimoiy sug‘urtasi mablag‘lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to‘lagan holda oyiga qo‘shimcha bir dam olish kuni beriladi. Kafolatli qo‘shimcha ish haqi to‘alanadigan boshqa hollar ham Mehnat kodeksi va boshqa mehnat qonun hujjatlarida nazarda tutilgan.

Kafolatli qo‘shimcha ish haqi to‘lash haqidagi qonun talabi ham barcha turdagi korxona va tashkilotlar uchun majburiy bo‘lib sanaladi.

13.3. ***Kompensatsiya to‘lovlari***

Kompensatsiya to‘lovlari deganda hodim tomonidan korxona manfaatlari yo‘lida qilingan moddiy sarf-harajatlarni ish beruvchi tomonidan qoplanishi tushuniladi va bu to‘lovning maqsadi hodim va uning oila a’zolari moddiy manfaatlarini himoya qilish, ishlab chiqarishda qatnashishlari oqibatida ziyon ko‘rishlariga yo‘l qo‘ymaslikdan iboratdir.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 170-moddasiga binoan Xodimning o‘z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq qo‘shimcha harajatlar qonun hujjatlari, jamoa shartnomalari va kelishuvlari, shuningdek mehnat shartnomalarida belgilangan shartlar va tartibda ish beruvchi tomonidan qoplanishi lozim.

Mehnat kodeksiga ko‘ra ish beruvchi tomonidan quyidagi harajatlar hodimga qoplab berilishi kerak :

1). Hizmat safari davrida va ko‘chib yurish bilan bog‘liq ishlarda harajatlar;

2). Boshqa joydagi ishga ko‘chib borganda harajatlar;

3). Xodimga tegishli mol-mulkdan foydalanganlik uchun harajatlar.

Hizmat safari va hizmat safari bilan bog‘liq bo‘lgan harajatlarni qoplanishi masalalari O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2003 yil 29 avgustda 1268-son bilan ro‘yhatga olingan “O’zbekiston Respublikasi hududidagi hizmat safarlari to‘g‘risidagi Yo‘riqnoma” bilan tartibga solinadi[111].

Ushbu yo‘riqnomaga ko‘ra hizmat safari deb hodimni tashkilot, muassasa, birlashma, korxona rahbarini farmoyishi bo‘yicha, o‘zining doimiy ish joyidan tashqarida hizmat topshirig‘ini bajarish uchun boshqa joyga, ma’lum bir muddatga yuborilishi (borib kelish) tushuniladi.

[111] "Ўзбекистон Республикаси Молиявий қонунлари тўплами", 2003 йил, 11-сон

Tashkilotni tarkibiga kiruvchi filiallar (shaxobchalar), uchastkalar va boshqa bo‘linmalar boshqa yerda joylashgan hollarda doimiy ish joyi bo‘lib mehnat shartnomasida belgilangan ishlab chiqarish bo‘linmasi hisoblanadi.

Doimiy ishi yo‘lda yoki ko‘chib yurish bilan bog‘liq bo‘lgan, yohud doimiy harakatlanuvchi tusga ega bo‘lgan ishchilarni hizmat yuzasidan borib kelishlari hizmat safari hisoblanmaydi.

Hodimlarni hizmat safarlariga yuborish tashkilot rahbarining buyrug‘i (farmoishi)ga ko‘ra amalga oshiriladi va hizmat safariga borish haqidagi ushbu farmoish hodim uchun majburiy sanaladi.

Ayni paytda Mehnat kodeksiga ko‘ra homilador ayollarni va o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning roziligisiz hizmat safariga yuborishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Hizmat safari muddati tashkilot rahbari tomonidan belgilanadi va har bir holat uchun yo‘ldagi vaqtni hisobga olmagan holda 40 kundan ko‘p bo‘lmasligi kerak.

Ushbu hizmat safarining eng ko‘p muddati hodimlarni taftish va tekshirishlarni o‘tkazish uchun hizmat safariga yuborishga ham ta’lluqlidir.

Montaj, sozlash va qurilish ishlarini bajarish uchun yuboriladigan hodimlar, rahbarlar va mutaxassislarni hizmat safarlari muddati 12 oydan ko‘p bo‘lishi mumkin emas.

Hizmat safari muddatini uzaytirishga istisno tariqasida faqat hizmat safariga yuborgan tashkilot rahbarining yozma ruxsatnomasiga asosan yo‘l qfo‘yiladi.

Hizmat safariga yuborilgan joyda haqiqatda o‘tkazilgan vaqt hizmat safari guvohnomasida hizmat safari joyiga kelgan kundan hizmat safari joyidan ketgan kun joyiga belgi qo‘yish orqali aniqlanadi.

Tashkilotlarda hizmat safarlariga ketayotgan shaxslar va ushbu tashkilotga hizmat safariga kelayotgan shaxslar maxsus jurnallarda ro‘yxatga olinadilar. Tashkilotni rahbari hizmat safarlariga yuborilayotgan, hizmat safariga ketayotgan shaxslarni ro‘yxatga olish jurnalini yuritish va hizmat safarlari guvohnomasiga belgi qo‘yish uchun javobgar bo‘lgan shaxsni buyruq chiqarish yo‘li bilan tasdiqlaydi.

Hizmat safhaqida bo‘lgan ishchilarga ular yuborilgan korxonalardagi ish vaqti rejimi va dam olish vaqtlari ta’lluqli bo‘ladi. Hizmat safari vaqtida foydalanilmagan dam olish kunlari, boshqa dam olish kunlari hizmat safhaqidan qaytganda tiklanmaydi.

Hizmat safariga yuborilgan ishchini hizmat safhaqida bo‘lgan muddatida va yo‘lda bo‘lgan muddatda ish joyi (lavozimi), ishbaylar uchun o‘rtacha ish haqi yoki mansab maoshi yoki ishchilarni boshqa toifalari uchun stavkalari saqlanib qoladi

O’rindoshlik bo‘yicha ishlayotgan shaxs hizmat safariga yuborilganda uning o‘rtacha ish haqi uni hizmat safariga yuborgan tashkilotda saqlanadi. Agar hizmat safariga bir vaqtni o‘zida ham asosiy ham o‘rindoshlik ishi bo‘yicha hizmat safariga yuborilganda ish haqi har ikkala mansab bo‘yicha saqlanadi, hizmat safariga haq to‘lash bo‘yicha harajatlar esa hizmat safariga yuboruvchi tashkilotlarni o‘zaro kelishuviga binoan taqsimlanadi.

Hizmat safariga yuborilgan hodimlarga quyidagi harajatlar kompensatsiya qilinishi lozim :

a). Yo‘l harajatlari;

b). Sutkalik harajatlar;

v). Turar joy ijarasi bilan bog‘liq harajatlar;

g). Ish beruvchi (korxona raxbari) roziligi bilan qilingan boshqa harajatlar kompensatsiya qilinadi.

Yo‘l harajatlari. Hizmat safariga yuborilgan joyga borish va doimiy ish joyiga qaytish bilan bog‘liq bo‘lgan yo‘l harajatlari hizmat safariga yuborilgan shaxsga quyidagi miqdorlarda qoplanadi:

umumiy foydalaniladigan transportni barcha turlarida yurish (taksidan tashqari) qiymati;

transportda yo‘lovchilarni majburiy davlat sug‘urtalash bo‘yicha to‘lovlar;

yo‘lda yurish hujjatlarini oldindan sotish bo‘yicha, samolyot va poezdlarda joylarni bronlash hizmatlari bo‘yicha tasdiqlovchi hujjatlar mavjud bo‘lgan taqdirda haq to‘lash;

agar ular aholi yashaydigan hududdan tashqarida joylashgan bo‘lsa, umumiy foydalaniladigan transport bilan (taksidan tashqari) stantsiyagacha, sohilgacha (pristangacha), aeroportgacha yetib olish harajatlari. Istisno tariqasida (kechki poezd, umumiy foydalaniladigan transport yo‘q bo‘lgan taqdirda) tashkilot rahbariga taksida yurganlik uchun haq to‘lash huquqi beriladi.

Yo‘lda o‘rin-ko‘rpa buyumlaridan foydalanganlik uchun harajatlar tasdiqlovchi hujjatlarni taqdim etmasdan haq to‘lashga qabul qilinadi.

Yo‘l hujjatlari yo‘q bo‘lgan taqdirda korxona rahbariga har bir aniq holat bo‘yicha hizmat safariga yuborilgan ishchini yo‘l harajatlariga haq to‘lash masalasini yechish huquqi beriladi. Bunda, yo‘l harajati bo‘yicha qoplanadigan summa hizmat safariga temir yo‘l orqali borish qiymatidan ortiq bo‘lmasligi, lekin yo‘lovchilarni aviada tashish tariflarini 30%dan ko‘p bo‘lmasligi kerak.

Hizmat safhaqida va yo‘lda bo‘lgan vaqt uchun sutkalik harajatlar. Sutkalik harajatlar hizmat safariga yuborilgan xodimlarga jamoa shartnomalari, jamoa kelishuvlari va mehnat shartnomalarida ko‘zda tutilgan miqdorlarda, lekin quyidagi miqdorlardan kam bo‘lmagan holda belgilanadi (Respublika bo‘yicha o‘rnatilgan eng kam oylik ish haqiga nisbatan koeffitsientlarda):

Toshkent shahrida, shahar va viloyatlar markazlarida - 0,1, boshqa shaharlar va aholi yashaydigan punktlarda - 0,08.

Ushbu ko‘rsatilgan harajatlarni qoplash haqiqatda qilingan harajatlarni hujjatlar bilan tasdiqlashsiz amalga oshiriladi.

Hizmat safari davrida turar joyni ijaraga olish (mehmonxonada yashash) harajatlarini qoplash. Hizmat safari joyidagi turar joyni ijaraga olish bo‘yicha harajatlar hizmat safariga yuborilgan hodimnini kelish va ketish kunlari bo‘yicha haqiqatdagi harajatlar bo‘yicha (lyuks-nomerlardan xonalardan tashqari), jumladan mehmonxonalarda ko‘rsatiladigan qo‘shimcha hizmatlar (joylarni bronlash, dazmoldan foydalanish, saqlash kamerasidan, televizor, muzlatgich, idish-tovoq, aloqa hizmatidai foydalanish)ga haq to‘lash bo‘yicha harajatlarni tasdiqlovchi hujjatlar mavjud bo‘lgan taqdirda qoplanadi.

Agar, mehmonxonalarni lyuks-nomerlarida (xonalarida) yashaganligini tasdiqlovchi hujjatlar taqdim etilganda, turar joy xonasini ijaraga olish bo‘yicha haq to‘lash ushbu nomer (xona) qiymatining 70% miqdorida amalga oshiriladi.

Turar joy xonasini ijaraga olganlikni tasdiqlovchi hujjatlar yo‘q bo‘lgan hollarda, harajatlar har bir sutka uchun belgilangan eng kam oylik ish haqi miqdorini 2% miqdorida qoplanadi.

Hizmat safariga yuborilgan hodimga shuningdek istisno tariqasida, tasdiklovchi hujjatlar mavjud bo‘lganda, tashkilot rahbarining ruxsati bilan havo, temir yo‘l, suv va umumiy foydalanishdagi avtomobil transportida bagajni olib o‘tish bilan bog‘liq harajatlar qoplanadi.

Hizmat safariga yuborilgan hodimni o‘zining doimiy ish joyiga har kuni qaytish imkoniyatiga ega bo‘lsa, u holda sutkalik harajatlar to‘lanmaydi. Hodimni hizmat safariga yuborilgan joydan o‘zining doimiy ravishda yashaydigan joyiga har kuni qaytishi mumkinmi, yo‘qligi hizmat safariga yuborgan tashkilotni rahbari tomonidan masofaning uzoqligi, transport aloqasi sharoiti, bajariladigan topshiriqni tusi, ishchi uchun dam olish sharoitlarini yaratish kabilarni hisobga olgan holda ochiladi.

Hizmat safariga yuborilgan ishchini vaqtinchalik mehnat qobiliyatini yo‘qotishi, shuningdek sog‘lig‘ini holati bo‘yicha o‘zining doimiy yashash joyiga qaytish imkoniyatini yo‘qligi belgilangan tartibda tasdiqlangan bo‘lishi kerak.

Vaqtinchalik mehnat qobiliyatini yo‘qotgan davr uchun hizmat safariga yuborilgan ishchiga umumiy asoslarda vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik nafaqasi to‘lanadi. Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik kunlari hizmat safari muddatiga qo‘shilmaydi.

Montaj, sozlash va qurilish ishlarni bajarish uchun hizmat safariga yuborilgan hodimlar, rahbarlar va mutaxassislarga ko‘zda tutilgan me’yorlar bo‘yicha ikki oy mobaynida sutkalik pul to‘lanadi. Ikki oydan ortiq muddatda hizmat safhaqida bo‘lgan vaqt uchun sutkalik o‘rniga ish haqi yoki mansab maoshiga tarif stavkasini 50% miqdorida, lekin har bir sutka uchun belgilangan me’yordan yuqori bo‘lmagan ustama haq to‘lanishi mumkin..

Hizmat safariga yuboriladigan xodimga hizmat safariga ketishdan oldin ko‘zda tutilgan miqdorlarda sutkalik, yo‘l harajatlari, turar joy xonasini ijaraga olish harajatlari chegarasida pul ko‘rinishidagi avans (bo‘nak) to‘lanadi. Hodim hizmat safhaqidan qaytgan kundan e’tiboran uch kun mobaynida avans (bo‘nak) hisobotini taqdim qilishi shart.

O’zbekiston Respublikasidan tashqaridagi hizmat safariga yuborish masalalari Vazirlar Mahkamasining "Vazirliklar, idoralar va boshqa Respublika organlari xodimlarining chet el hizmat safarlariga borishini tartibga solish chora-tadbirlari to‘g‘risida" 1999 yil 9 sentyabrdagi 417-son qarori hamda uning asosida qabul qilingan va O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2000 yil 7 fevralda 16-son bilan ro‘yhatga olingan “Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari O’zbekiston Respublikasi tashqarisiga hizmat safariga yuborilganda hizmat safari harajatlari uchun mablag‘lar berish TARTIBI” bilan belgilanadi.

Xodimni hizmat safariga yuborish uchun tashkilot rahbari tomonidan buyruh chiqariladi va safar reja-topshirig‘i tasdiqlanadi.

Hizmat safariga yuboriladigan shaxsga chet el valyutasida bo‘nak berilishi lozim.

O’zbekiston Respublikasi xududidan tashqariga hizmat safariga yuborilgandagi hizmat safari harajatlariga quyidagilar kiradi:

- sutkali harajatlar;
- yashash uchun (turar joy ijarasi bo‘yicha) harajatlar;
- transport harajatlari (taksidan tashqari);
- vakillik harajatlari;
- ko‘zda tutilmagan harajatlar;
- mazkur Tartibga muvofiq qoplanishi lozim bo‘lgan hizmat safarining boshqa harajatlari.

Hizmat safarlariga yuborilganda sutkali harajatlar va yashash uchun (turar joy ijarasi bo‘yicha) harajatlar chet el valyutasida ko‘rsatilgan me’yorlarda to‘lanadi.

Sutkali harajatlar hizmat safhaqidagi har bir kun, jumladan jo‘nab ketish hamda yetib kelish kuni uchun belgilangan me’yorlarda 100% miqdorda chet el valyutasida to‘lanadi.

O’zbekiston Respublikasi chegarasini kesib o‘tish kuni hizmat safariga yuborilgan shaxsning pasportida O’zbekiston Respublikasi chegara-nazorat punktlarining qo‘ygan belgisi bo‘yicha aniqlanadi.

Xodim ikki va undan ortiq xorijiy davlatga hizmat safariga yuborilganda bir davlatdan boshqa davlatga o‘tish kuni uchun sutkali harajatlar xodim o‘tayotgan davlatdagi sutkali me’yorlarning 100 foizi miqdorida to‘lanadi.

Bir kunda hizmat safariga borib o‘sha kunning o‘zidayoq qaytib kelinganida sutkali harajatlar sutkali me’yorlarning 50 foizi miqdorida chet el valyutasida to‘lanadi.

Chet elga hizmat safariga boradigan xodimlar boradigan davlatlarida qabul qiluvchi tomon hisobidan bepul ovqat bilan ta’minlangan hollarda sutkali harajatlar sutkali me’yorning 30 foizi miqdorida (boshqa harajatlar uchun) to‘lanadi.

Qabul qiluvchi tomon bepul ovqatlanishdan tashqari xodimni shaxsiy ehtiyojlari uchun mablag‘lar bilan ta’minlagan taqdirda jo‘natuvchi tomon sutkali harajatlarni to‘lamaydi.

O’quvchilar, studentlar va muddatli harbiy xizm atchilar o‘qishga yuborilganda taklif qiluvchi tomon ularni ovqatlanish bilan ta’minlashi sharoitida jo‘natuvchi tomon sutkalik me’yorning 15 foizi miqdorida mablag‘ to‘laydi.

Yashash uchun (turar joyni ijarasi bo‘yicha) harajatlar. Yashash uchun (turar joyni ijarasi bo‘yicha) harajatlar belgilangan eng yuqori me’yorlar va tashkilotlarning rahbarlari tomonidan tasdiqlangan qo‘shimcha to‘lovlar bilan, agarda ular rahbar tomonidan belgilangan bo‘lsa, ushbu harajatlarni tegishli hujjatlar bilan tasdiqlanishi sharti bilan chet el valyutasida to‘lanadi.

Transport harajatlari. Transport harajatlarini qoplash uchun mablag‘lar haqiqiy harajatlar bo‘yicha ularni tegishli hujjatlar bilan tasdiqlanishi sharti bilan to‘lanadi.

Vazirliklar, idoralar va boshqa Respublika organlarining hizmat safariga yuboriladigan xodimlari havo transportida borganlarida "O’zbekiston

Ayrim hollarda katta hajmdagi sport anjomlariga ega bo‘lgan sportchilarga xorijiy davlat hududida yurish uchun avtomobilni ijaraga olishga yo‘l qo‘yiladi.

Vakillik harajatlari. Vakillik harajatlariga vakillarning (qatnashchilarning) rasmiy qabuli (nonushta, tushlik yoki shunga o‘xshash tadbirlar)ni o‘tkazish, ularning transport ta’minoti, madaniy-ko‘ngilochar tadbirlarga qatnashishi,

muzokaralar vaqtida bufet hizmatli va madaniy dastur tadbirlarini ko‘rsatish, tashkilot shtatida bo‘lmagan tarjimon hizmatiga haq to‘lash bilan bog‘liq bo‘lgan harajatlar kiradi

Hizmat safariga yuborilayotgan shaxslarga hizmat safari harajatlarini chet el valyutasida qoplash normalari jahondagi har bir mamlakatning hayot tkechirish darajasi e’tiborga olingani holda O’bekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2002 yil 6 martda 932-1 son bilan ro‘yxatga olingan “Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlarining hizmat safarlarida xorijiy valyutadagi hizmat safari harajatlari MYe’YoRLARI” bilan belgilangan[112].

Boshqa joydagi ishga ko‘chib borganda harajatlar. Boshqa joydagi ishga ko‘chib borganda ko‘chish va mol-mulkni ko‘chirib borish bilan bog‘liq harajatlar, yangi joyda o‘rnashib olish bilan bog‘liq harajatlar va xodim tomonidan ish beruvchi bilan kelishib qilingan boshqa harajatlar to‘lab beriladi.

Boshqa joydagi ishga ko‘chib borish, shuningdek aspiranturani, klinik ordinaturani, oliy, o‘rta maxsus va boshqa xil o‘quv yurtlarini tamomlagan shaxslarni ish beruvchining buyrug‘i bilan yoki taqsimlash tartibida boshqa joydagi ishga yuborganda ularga to‘lanadigan kompensatsiyalar va beriladigan kafolatlar sobiq SSSR Ministrlar Sovetining “Boshqa joydagi ishga o‘tganda beriladigan garantiyalar va kompensatsiyalar to‘g‘risida”gi 1981 yil 15 iyuldagi 677-sonli qarorida ko‘zda tutilgan (O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining 1995 yil 21 dekabrdagi “O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga kiritish tartibi to‘g‘risida”gi qarorining 2-bandiga ko‘ra O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi amalga kiritilgan kundan e’tiboran mehnat to‘g‘risidagi amaldagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarning Kodeksga zid bo‘lmagan qismi qo‘llaniladi).

Boshqa joydagi ishga (avvaldan shartlashib olib) qabul qilinganligi munosabati bilan o‘sha joyga (mavjud ma’muriy-hududiy bo‘linish bo‘yicha boshqa aholi punktiga) ko‘chib boruvchi xodimlarga O’zbekiston Respublikasi qonunlarida belgilangan miqdorda:

1. Xodimning o‘ziga va oila a’zolariga yo‘l kira haqi (ma’muriyat tegishli transport vositasi bergan hollar bundan mustasnodir);

2. Mol-mulkini olib ketish harajati;

3. Yo‘lda bo‘lgan har kun uchun beriladigan sutkalik haq;

4. Yo‘lga otlangan kun va yangi istiqomat joyiga o‘rnashish davri uchun (bu davr olti kundan ortib ketmasligi kerak), shuningdek yo‘lga ketadigan vaqt uchun beriladigan ish haqi to‘lanadi.

Mazkur xodimlarga beriladigan bir yo‘la nafaqa taraflarning kelishuvi bilan to‘lanishi mumkin.

Avtomobil transportidan foydalanganda - hamma foydalanadigan avtomobil transporti (taksidan tashqari) uchun haq to‘lanadi.

[112] "Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари ахборотномаси", 2002 йил, 6-сон

Xodimning o‘ziga 500 kg.gacha, ketayotgan har bir oila a’zosiga esa 50 kg.gacha bo‘lgan miqdordagi uy-ro‘zg‘or buyumlarini temir yo‘l, suv va avtomobil transportida tashish harajatlari to‘lanadi.

Yo‘lda bo‘lgan vaqt uchun sutkalik pul xodimga har bir kun uchun belgilangan miqdorida to‘lanadi.

Xodim o‘z iltimosiga ko‘ra boshqa joydagi ishga o‘tganda to‘la yoki qisman kompensatsiya to‘lash haqida oldindan kelishilishi lozim. Bunday kelishuv bo‘lmagan taqdirda xodim kompensatsiya to‘lashni talab qilishi mumkin emas. Biroq ma’muriyat oldindan kelishuv bo‘lmagan hollarda ham boshqa joydagi ishga ko‘chirilgan xodimga kompensatsiya to‘lashga haqlidir.

Xodimga tegishli mol-mulkdan foydalanganlik uchun harajatlar. Ish beruvchining roziligi bilan va uning manfaatlari yo‘lida xodim o‘ziga tegishli mol-mulkdan foydalanganda transport vositalarining amortizatsiyasi va ulardan foydalanganlik uchun qilingan harajatlar, shuningdek asboblarning, texnik vositalarning yoki o‘zga mol-mulkning amortizatsiyasi ish beruvchi hisobidan to‘lanishi lozim. Ana shu harajatlarni to‘lashning miqdori va tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo‘yiladi.

Korxona, muassasa, tashkilotning ehtiyoji uchun o‘zlariga tegishli asboblardan foydalanadigan xodimlar asboblarning eskirishi (amortizatsiyasi) uchun kompensatsiya olish huquqiga egadirlar. Bu kompensatsiyaning miqdori va to‘lash tartibi, basharti markazlashtirilgan tartibda belgilanmagan bo‘lsa, korxona, muassasa, tashkilot kasaba qo‘mitasi kelishuviga binoan belgilanadi.

Xodimga tegishli asbobning eskirganligi uchun to‘lanadigan kompensatsiyaning miqdori mazkur asbobning bozor savdosi narxlari bo‘yicha qiymatiga nisbatan foizlar hisobida belgilanadi.

Bunday asbob buzilib yoki sinib qolganda xodimga asbobni tuzatish uchun haqiqatda sarflangan summa yoki shu asbobning bozor narxi bo‘yicha bahosi to‘lanadi.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 4 apreldagi 154-sonli “Byudjetdan mablag‘ bilan ta’minlanadigan tashkilotlarda hizmat yengil avtotransportdan foydalanishni tartibga solish to‘g‘risida” qaroriga 3-ilova shaklida “Xodimlarning shaxsiy avtomobillaridan hizmat maqsadlari uchun (hizmat safarlaridan tashqari) foydalanganlik uchun kompensatsiya to‘lash Tartibi” tasdiqlangan.

Mazkur Tartib O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Neft mahsulotlari, suyultirilgan va siqilgan gaz sotish tizimini tartibga solish, ulardan foydalanish va avtotransport vositalarining ishlatilishi ustidan nazoratni kuchaytirish to‘g‘risida” 1998 yil 31 dekabrdagi 542-son qarorining 2-bandiga muvofiq ishlab chiqilgan va xodimlarning shaxsiy avtomobillaridan hizmat maqsadlari uchun (hizmat safarlaridan tashqari) foydalanganlik uchun kompensatsiya miqdori va uni to‘lash tartibini belgilaydi.

Kompensatsiya, mulkchilik shakllaridan qat’i nazar, korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning ishlab chiqarish faoliyati muntazam transportda yurish (hizmat safarlaridan tashqari) zaruriyati bilan bog‘liq bo‘lgan va ushbu maqsadlar uchun o‘z shaxsiy yengil avtomobillaridan foydalanadigan xodimlariga to‘lanadi.

Kompensatsiya to‘lash harajatlari hizmat yengil avtomobillarini saqlash uchun nazarda tutilgan mablag‘lar summasining 30 foizi doirasida amalga oshiriladi.

Bunda xo‘jalik hisobidagi korxonalar (birlashmalar)da va tashkilotlarda kompensatsiya to‘lash hizmat yengil avtomobillarini saqlash uchun foydani taqsimlash smetalarida nazarda tutilgan, korxonalar va tashkilotlar ixtiyorida qoldiriladigan mablag‘lar hisobiga amalga oshiriladi.

Korxona, muassasa va tashkilot rahbarining buyrug‘i hizmat maqsadlari uchun o‘zlarining yengil avtomobillaridan foydalanuvchi xodimlarga kompensatsiya to‘lash uchun asos bo‘ladi. Korxona, muassasa va tashkilot rahbari ishlatish sharoitlariga qarab kompensatsiyaning cheklangan miqdorini ko‘pi bilan 10 foizga oshirishga haqlidir.

Korxonalar, muassasalar va tashkilotlar rahbarlari tomonidan kompensatsiyani to‘lash yuqori tashkilotning ruxsati bilan amalga oshiriladi.

Kompensatsiya olish uchun xodimlar korxona, muassasa va tashkilot buxgalteriyasiga shaxsiy avtomobil texnik pasportining belgilangan tartibda tasdiqlangan nusxasini taqdim etadilar.

Kompensatsiya oyiga bir marta, kalendar kunlarning sonidan qat’i nazar, oyning ikkinchi yarmi uchun ish haqi bilan bir vaqtda to‘lanadi.

Ish beruvchining roziligi bilan, shuningdek, u bilan oldindan kelishilgan holda qilingan boshqa harajatlar ham ish beruvchi tomonidan xodimga qoplab berilishi mumkin.

K A L I T S O’ Z L A R

Mehnat munosabatlarida xodim moddiy huquqlarini kafolatlanishi. Kafolatli to‘lovlar tushunchasi . Kafolatli to‘lovlar beriladigan hollarning turlari. Davlat va jamoat manfaatlariga doir ishlar. Ish beruvchi manfaatgi ta’lluqli ishlar. Jamiyat manfaatlariga oid ishlar. Kafolatli to‘lovlarni berish tartibi. Kafolatli tshlovlar berish cho0ida o‘rtacha ish haqini xisoblash. Kompensatsiya to‘lovlari. Kompensatsiya to‘lovlari beriladigan hollar. Hizmat safari. Hizmat safariga yuborish. Hizmat safari bilan bog‘liq harajatlar. Sutkalik pul. Yo‘l harajatlari , turar joy harajatlari. Mamlakat tashqarisiga hizmat safari harajatlarini qoplash. Xodimga tegishli mol-mulkdan foydalanganlik harajatlari. Boshqa joydagi ishga ko‘chib borish harajatlari.

Bilimlaringizni tekshirib ko‘ring

1. Kaflatli to‘lovlar tushunchasi va ahamiyatini so‘zlab bering.
2. Kafolatli to‘lovlarning qanday turlarini bilasiz ?
3. Davlat va jmoat ishlariga jalb etilgan chog‘dagi kaolatli to‘lovlar haqida so‘zlab bering.
4. Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir ishlarga jalb etilgan qaysi hollarda kafolatlt to‘lovlar beriladi ?
5. Kafolatli to‘lovlar berish chog‘ida o‘rtacha ish haqini hisoblash qanday tartibda amalga oshiriladi ?
6. Kompensatsiya to‘lovlari nima va qachon amalga oshiriladi ?
7. Hizmat safari va u bilan bog‘liq kompensatsiya to‘lovlari haqida nimalarni bilasiz ?
8. Chet el hizmat safariga yuborilganda kompensatsiya to‘lash qanday xususiyatlarga ega ?
9. Xodimga tegishli bo‘lgan mol-mulkdan foydalanganlik uchun qanday tartibda kompensatsiya to‘lanadi ?
10. Xodimning avtotransport vositasidan korxona ish beruvchi manfaatlari yo‘lida foydalanilganda to‘lanadigan kompensatsiya to‘lovlari qanday tartibga solingan ?
11. Xodim va uning oila a’zolari boshqa joydagi ishga yuborilganlarida ko‘sish bilan bog‘liq harajatlar qanday kompensatsiya qilinadi ?

I L O V A
Vazirlar Mahkamasining
1999 yil 2 apreldagi
154-son qaroriga
3-ILOVA

Xodimlarning shaxsiy avtomobillaridan xizmat maqsadlari uchun (xizmat safarlaridan tashqari) foydalanganlik uchun kompensatsiya to‘lash TARTIBI

1. Mazkur Tartib O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Neft mahsulotlari, suyultirilgan va siqilgan gaz sotish tizimini tartibga solish, ulardan foydalanish va avtotransport vositalarining ishlatilishi ustidan nazoratni kuchaytirish to‘g‘risida" 1998 yil 31 dekabrdagi 542-son qarorining 2-bandiga muvofiq ishlab chiqilgan va xodimlarning shaxsiy avtomobillaridan xizmat maqsadlari uchun (xizmat safarlaridan tashqari) foydalanganlik uchun kompensatsiya miqdori va uni to‘lash tartibini belgilaydi.

2. Kompensatsiya, mulkchilik shakllaridan qat’i nazar, korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning ishlab chiqarish faoliyati muntazam transportda yurish (xizmat safarlaridan tashqari) zaruriyati bilan bog‘liq bo‘lgan va ushbu maqsadlar uchun o‘z shaxsiy yengil avtomobillaridan foydalanadigan xodimlariga to‘lanadi.

3. Kompensatsiya to‘lash xarajatlari xizmat yengil avtomobillarini saqlash uchun nazarda tutilgan mablag‘lar summasining 30 foizi doirasida amalga oshiriladi.

Bunda xo‘jalik hisobidagi korxonalar (birlashmalar)da va tashkilotlarda kompensatsiya to‘lash xizmat yengil avtomobillarini saqlash uchun foydani taqsimlash smetalarida nazarda tutilgan, korxonalar va tashkilotlar ixtiyorida qoldiriladigan mablag‘lar hisobiga amalga oshiriladi.

4. Kompentsiya avtomobillarning ыuvvatiga qarab quyidagi miqdorlarda to‘lanadi:

Avtomobil quvvati	Bir oy uchun kompensatsiyaning cheklangan miqdori
100 ot kuchidan ortiq	Eng kam oylik ish haqining 4,5 baravari
70 ot kuchidan 100 ot kuchigacha	Eng kam oylik ish haqining 3,5 baravari
70 ot kuchigacha	Eng kam oylik ish haqining 2,5 baravari

Kompensatsiya miqdori xodimga faqat xizmat maqsadlari uchun foydalaniladigan avtomobilni ishlatish yuzasidan qilinadigan xarajatlarni qoplashni hisobga olgan holda belgilangan.

5. Korxona, muassasa va tashkilot rahbarining buyrug‘i xizmat maqsadlari uchun o‘zlarining yengil avtomobillaridan foydalanuvchi xodimlarga kompensatsiya to‘lash uchun asos bo‘ladi. Korxona, muassasa va tashkilot rahbari ishlatish sharoitlariga qarab kompensatsiyaning cheklangan miqdorini ko‘pi bilan 10 foizga oshirishga haqlidir.

Korxonalar, muassasalar va tashkilotlar rahbarlari tomonidan kompensatsiyani to‘lash yuqori tashkilotning ruxsati bilan amalga oshiriladi.

Kompensatsiya olish uchun xodimlar korxona, muassasa va tashkilot buxgalteriyasiga shaxsiy avtomobil texnik pasportining belgilangan tartibda tasdiqlangan nusxasini taqdim etadilar.

6. Kompensatsiya oyiga bir marta, kalendar kunlarning sonidan qat’i nazar, oyning ikkinchi yarmi uchun ish haqi bilan bir vaqtda to‘lanadi.

Xodim ta’tilda, xizmat safarida bo‘lgan, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizligi tufayli, shuningdek, u boshqa sabablarga ko‘ra ishga chiqmagan, shaxsiy avtomobildan foydalanmagan vaqtlar uchun kompensatsiya to‘lanmaydi.

7. Kompensatsiyaga soliq solinmaydi va u o‘rtacha ish haqi hisoblab chiqarilayotganda hisobga olinmaydi.

14-BOB. MYeHNAT INTIZOMI

14.1 Mehnat intizomi tushunchasi va uni mustahkamlashning huquqiy vositalari tavsifi.

Mehnat huquqi fanining predmeti sanaluvchi ijtimoy mehnat munosabatlari jamoa bo‘lib mehnat qilishga asoslanadigan mehnat jarayoni ekanligi, bunda birgalikdagi mehnatning har bir ishtirokchisi o‘z hatti-harakatlarini boshqa ishtirokchilar harakatlari bilna muvofiqlashtirishi lozimligi bilan diqqatga sazovor. Shu sababli bunday birgalikdagi mehnat barcha uchun umumiy talab va qoidalar bo‘lishini, mehnat yagona markazdan tashkil etilishini talab qiladi. Ana shunday yagona maqsadga qaratilgan uyg‘un harakatlar ta’min etilganidagina yuqori samaraga erishish, vaqt va resurslardan oqilona va tejamli foydalanish mumkin.

Mehnat intizomi orqali korxonada mehnat taqsimoti amalga oshiriladi va har bir hodimning mehnat vazifalari doirasi, bu vazifalarni bajarisho‘ usullari va tartibi oldindan belgilab beriladi.

Mehnat intizomi deganda birgalikdagi mehnat jarayonida xodim amal qilishi lozim bo‘lgan tartib-qoidalar yig‘indisi nazarda tutiladi. Bu tartib-qoidalar mazmuniga ko‘ra hodimning va ish beruvchiningg huqlari va majburiyatlaridan tarkib topadi hamda quyidagi sohalarni o‘z ichiga qamrab oladi :

1. Birgalikdagi mehnat rejimiga amal qilishga oid talablar (ishga o‘z vaqtida kelish va ishdan o‘z vaqtida ketish, ish beruvchining qonuniy talab va farmoyishlarini so‘zsiz ado qilish, texnologiya rejimiga amal qilish, korxonada mehnatga tashabbuskorlik va ijodiylik nuqtainazardidan munosabatda bo‘lish va boshqalar);
2. Ish beruvchi mol-mulki, moddiy va boshqa resurslariga tejamkorlik bilan munosabatda bo‘lish bilan bog‘liq talablar (ularni nobud bo‘lishi, shikastlanishi, yo‘qolishi,samarasiz foydalanilishi, belgilangan maqsadi yo‘lida fodalanmaslik va boshqalar) ;
3. Ishlab chiqarish jarayonida inson hayoti va salomatligini muxofaza etishni ta’minlovchi talablar (texnika xavfsizligi, mehnat gigienasi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablari, xodimning jarohat olishi, shikastlanishi, kasb kasalliklariga uchrashini oldini olishga qaratilgan talablar;

Mehnat kodeksining 177-moddasida ish beruvchining quyidagi majburiyatlari belgilab berilgan: ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta’minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e’tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, jamoa shartnomalarini tuzishi shart.

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

Hodim ham o‘z navbatida ish beruvchi oldida majburiyatlarga ega va ular o‘z mehnat vazifalarini halol, vijdonan bajarishlari, mehnat intizomiga rioya qilishlari, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o‘z vaqtida va aniq bajarishlari, texnologiya intizomiga, mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishlari, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashlari shart.

Xodim va ish beruvchi majburiyatlari yig‘indisi mehnat intizomi mazmunini tashkil etadi.

Mehnat intizomiga oid qoidalar va talablar Mehnat kodeksida, intizom ustavlarda, ayrim toifadagi davlat hizmatchilari faoliyatini tartibga soluvchi maxsus normativ hujjatlarda (masalan, Davlat soliq organlarida hizmatni o‘tash tartibi to‘g‘risidagi Nizom), Korxonalarning ichkir mehnat tartibi qoidalarida, hizmat yoki mansab yo‘riqnomalarida, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida, korxonaning boshqa lokal me’yoriy hujjatlarida nazarda tutilishi mumkin. Mehnat instizomiga oid talablarga amal qilinishi tufayli

korxonaning barcha tarkibiy qismlari o‘zaro muvofiq holda va yagona maqsad yo‘lida mehnat qiladi, qo‘yilgan vazifalarni bajara oladi.

Mehnat intizomini ta’minlash va mavjud mehnat hamda boshqa moddiy resurslardan oqilona foydalanishni tashkil etish ish beruvchining majburiyatidir. Shu bilan birga hodim ham o‘z hizmat vazifalariga sidqidildan, halol va vijdonan munosabatda bo‘lishi kerak.

Korxonalarda mehnat intizomini ta’minlashda ish beruvchi ikki usuldan: ishontirish hamda majburlash usullaridan foydalanadi.

Ishontirish va tarbiyalash usuli hodimlarga moddiy va ma’naviy ijobiy ta’sir etishni, uning yutuqlari uchun rag‘batlantirishni nazarda tutadi.

Mehnat majburiyatlarini tegishli ravishda bajarish, mehnatda yuhori natijalarga erishish, korxonada uzoq muddat namunali ishlash va ishdagi boshqa yutuqlari uchun korxona xodimlariga nisbatan quyidagi rag‘batlantirishlar qo‘llanishi mumkin:

minnatdorchilik;

pul mukofoti bilan taqdirlash;

qimmatbaho sovqa bilan mukofotlash.

Jamiyat va davlat oldidagi alohida hizmatlari uchun xodimlar honunchilikda belgilangan tartibda davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin[113].

Taqdirlashlar odatda mazkur xodim ishlayotgan tarkibiy bo‘linma rahbarining yoki mehnat jamoasining iltimosnomasiga ko‘ra korxona rahbari tomonidan chiqariladigan buyruqqa binoan e’lon hilinadi.

Mehnat intizomini ta’minlash, har bir xodim o‘z zimmasiga yuklatilgan mehnat vazifalarini a’lo darajada bajarishga erishishi – korxona ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirishning asosiy omillaridan bo‘lib hisoblanadi.

Korxonada mehnat intizomini mustahkamlashning ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy usullari mavjud, ulardan o‘rinli foydalanish yaxshi natijalarni berishi shubhasiz.

Iqtisodiy barqarorlik, moliyaviy jihatdan qudartga ega ekanlik korxonada xodimlar uchun turli ijtimoiy, iqtisodiy imtiyozlar, qo‘shimcha kafolatlar joriy etilishiga, oylik maoshlar, ustama va mukofotlarni yuqori miqdorda bo‘lishiga sabab bo‘ladi. Ushbu omilni o‘zi xodimlarni o‘z ishini qadrlashga, intizomli va sifatli mehnat qilishga undovchi kuchli omillardan bo‘lib hisoblanadi.

Mehnat intizomini mustahkamlashning tashkiliy usullari o‘z ichiga bir qator tashkiliy tadbirlar o‘tkazib turilishini (masalan, mehnat intizomiga rioya etishni nazorat qiluvchi tizimlar joriy etilishi, mehnat intizomi buzilishiga sabab bo‘luvchi omillarni oldindan aniqlash va ularni bartaraf qilish choralari ko‘rilishi va boshqalar) qamrab oladi.

Mehnat intizomini ta’minlashning huquqiy usuli iqtisodiy va tashkiliy usullarga xos bo‘lgan jihatlarni o‘z ichiga oladi va ayni paytda xodimga huquq normalari orqali muayyan ta’sir o‘tkazishni nazarda tutadi. Bunda ijobiy yoki salbiy ta’sir etilishiga ko‘ra ishontirish va majburlash usullari o‘zaro farq qilinadi.

[113] Қаранг: “Давлат мукофотлари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1995 й. 12-сон, 266-модда .

Ishontirish usuli yaxshi samara bilan ishlovchi xodimlarni rag‘batlantirishlikni ko‘zda tutadi. Korxonalar uchun ichki mehnat tartibining Namunaviy qoidalarida (3.2-band) qayd etilganidek: «Mehnat majburiyatlarini lozim darajada bajarganlik, mehnatda yuksak natijalarga erishganlik, korxonada uzoq va halol mehnat qilganlik, ishda boshqa yutuqlarga uchun xodimga quyidagi rag‘batlantirish choralari qo‘llanilishi mumkin:

- tashakkurnoma;
- pul mukofoti berish;
- qimmatbaho buyum bilan mukofotlash.

Jamiyat va davlat oldidagi alohida katta hizmatlari uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda davlat mukofotiga taqdim etish mumkin.

Har bir korxona o‘z ichki mehnat tartibi qoidasida xodimlarni moddiy va ma’naviy rag‘batlantirishning yuqoridagilardan boshqacha shakllarini ham nazarda tutish mumkin (Hurmat kitobi, korxonada amal qiluvchi unvonlar, sud va adliya organlari xodimlariga muddatidan ilgari malaka va mansab darajalari berish va boshqalar).

Xodimni rag‘batlantirish u ishlayotgan tarkibiy bo‘lim yoki mehnat jamoasi iltimosiga ko‘ra korxona rahbari chiqargan buyruqqa ko‘ra amalga oshiriladi. Xodimni rag‘batlantirish maqsadida unga qo‘shimcha imtiyozlar berilishi (lavozim pillapoyalaridan ko‘tarilishi, turar joy bilan ta’minlash va boshqalar) korxona lokal hujjatlarida (jamoa shartnomasi yoki boshqa hujjatda) belgilab qo‘yilishi mumkin.

Mehnat intizomini ta’minlash va mustahkamlashning ikkinchi usuli majburlashdan iborat bo‘lib, bunda mehnat intizomini buzuvchi hodimlarga nisbatan qonunlarda va korxona lokal hujjatlarija nazarda tutidgan majburlov choralari qo‘llanilishi mumkin. Bu usul intizomiy javobgarlikka tortish va intizomiy jazo qo‘llash orqali amalga oshiriladi.

Xodimlarning intizomiy javobgarligi deganda o‘z mehnat majburiyatlarini qasddan yoki ehtiyotsizlikdan bajarmaydigan, korxonada o‘rnatilgan tartib-qoidalarni pisand qilmaydigan, ish beruvchining qonuniy talablarini bajarishdan bo‘yin tovlaydigan hodimlarga nisbatan tegishli huquqiy ta’sir choralarini belgilangan tartibda qo‘llanilishi tushuniladi.

Intizomiy javobgarlikka tortish uchun hodim tomonidan intizomiy nojo‘ya hatti-harakatga yo‘l qo‘yilgan bo‘lishi talab etiladi.

Intizomiy nojo‘ya hatti-harakat deganda hodim tomonidan qasddan yoki extiyotsizlik bilan, o‘zining g‘ayri qonuniy harakati yoki hrakatsizligi oqibatida korxonada o‘rnatilgan tartib – qoidalarni, o‘z hizmat burchlarini, ish beruvchinig qonuniy talablarini bajarmasligi, ishlab chiqarishga moddiy yoki boshqacha tarzda ziyon yetkazuvchi oqibatlarga sabab bo‘lishi tushuniladi.

Intizomiy nojo‘ya hatti –harakat ob’ektiv jihatdan muayyan joyda, vaqtda sodir etilgan zararli harakat yoki harakatsizlikda ifodalanadi.

Bunday hatti–harakatning ob’ekti bo‘lib korxonada o‘rnatilgan tartib-intizom qoidalari, hodimning mehnat shartnomasida, hizmat yoki mansab yo‘riqnomasida belgilab qo‘yilgan hizmat burchlari sanaladi.

Intizomiy hatti-harakat subektiv tomondan qasddan yoxud extiyotsizlikdan sodir etilishi mumkin. Aybning shakli hodimga nisbatan intizomiy jazo turini tanlanishida ahamiyatga ega bo‘ladi. Bunda ayrim nojo‘ya hatti-harakatlar faqat

qasddan (masalan, korxonaga tegishli mol-mulkni o‘g‘irlash, ish beruvchining talablarini bajarishdan bo‘yin tovlash va boshqalar), boshqalari esa faqat extiyotsizlikdan sodir etilishi mumkinligi nazarda tutilmog‘i kerak . (masalan, o‘z hizmat vazifasiga sovuqqonlik bilan qarash, yong‘in xavfsizligi qoidalarni buzish va boshqalar).

Intizomiy nojo‘ya hatti-harakat sub’ektlari bo‘lib mehnat shartnoma munosabati asosida korxonada mehnat qilayotgan barcha hodimlar sanaladilar.

Oddiy xodimlarning intizomiy javobgarligi mansabdor shaxs sanaluvchi xodim javobgarligidan o‘zining qattiqligi bilan farq qiladi. Korxona raxbarlari va boshqa mansabjor shaxslari uchun Ichki mehnat tartibi qidalari, mansab yo‘riqomalari, intizom ustavlarida oshirilgan javobgarlik nazarda tutiladi.

Korxona xodimi sanalmaydigan fuqro tomonidan nojo‘ya hatti-harakat qilinishi (mehat bitimlari asosida fuqrolik huquqiy tusdagi ishlarni bajarayotgan shaxslar tomonidan) fuqarolik qonunchigi yoki boshqa huquq soxalari normalariga muvofiq javobgarlik kelib chiqishiga sabab bo‘ladi.

Intizomiy javobgarlik aybdor shaxsga nisbatan qo‘llaniladigan sanktsiya ekanligi bilan boo‘qa huquqiy javobgarliklarga o‘xshab ketadi. Ayni payta ularda jiddiy farq qiluvchi jihatlarga ham egadir.

Jumladan, ma’muriy – huquqi javolbgarlikdan o‘z maqsadi va miqyosi, kim tomonidan qo‘llanilishi, huquqiy oqibatlari bilan farq qiladi. Ma’lumki, ma’muriy javobgarlik davlat zo‘rligiga asoslanuvchi va davlatning vakolatli organi (mansabdor shaxsi) tlmlnidan qo‘llaniladigan huquqiy ta’sir chorasi bo‘lib, u har qanday fuqaroga nisbatan qo‘llanilishi mumkin. Mehnat huquqidagi intizomiy jazo chorasi esa korxonaning o‘zi tom onidan joriy etilgan va o‘zi (korxona raxbariyoki u vakolat bergan o‘zga shaxs) tomonidan faqat korxona xodilarigagina qo‘llanilishi mumkin, uning maqsadi davlat boshqaruvi bo‘lmasdan, korzona ichida tartib-intizomni ta’minlashgdan iboratdir.

Intizomiy jazo qo‘llash uchun hodim hatti-harakatida intizomiy javobgarlik asoslari mavjud bo‘lishi lozim. Hodimning aybsizligi yoki uning tomonidan huquqqa hilof harakat yoxud harakat sodir etilganligini isbotlab bo‘lmasligi uning intizomiy javobgarligini istisno qiladi.

14.2. Intizomiy jazo va uni qo‘llash tartibi.

Menat intizomini buzgan hodimlarga qo‘llaniladigan intizomiy jazo choralari Mehnat kodeksida hamda ichki mehnat tartibining Namunaviy qoidalarida nazarda tutilgan. Bundan tashqari, ayrim tarmoqlar va vazifalarda ishlovchi hodimlar uchun qo‘llaniladigan intizomiy ta’sir choralari tegishli intizom ustavlari va boshqa mahsus qonun hujjatlarida ham ko‘zda tutilishi mukin.

Bozor munosabatlarining qaror topishi intizomga rioya qilmaydigan hodimlarga nisbatan ma’muriy vositalar bilan bir qatorda iqtisodiy yo‘sindagi ta’sir choralarini ham qo‘llashlikni taqoza etmoqda. Intizomiy jazo qo‘llash chog‘g‘ida uning qattiqligi bilan bir qatorda jazoning muqarrarligiga amal qilish, har bir sodir etilgan nojo‘ya harakat e’tibordan chetda qolmasligi, jazoga sazovor bo‘lishiga erishish muhim sanaladi.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181-moddasiga ko‘ra xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo‘llashga haqli:

1) hayfsan;

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

Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin.

Korxona ichki mehnat tartibi qoidalarida nazarda tutilmagan bo‘lsa, faqat o‘rtacha ish haqining 30 foizigacha miqlorda jarima solinishi mumkin holos.

3) mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari).

Qonunda nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarini qo‘llanish taqiqlanadi.

Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlariga kirmaydi ammo, xodim mehnat intizomini buzganligi uchun qo‘shimcha intizomiy ta’sir chorasi sifatida mukofot va boshqa ustama haqlardan to‘liq yoki qisman maxrum etilishi mumkin. Bular intizomiy jazo choralari bo‘lmasda, qo‘shimcha choralardan iborat.

Intizomiy jazo choralaridan qay birini tanlash ish beruvchi (raxbar) vakolatiga ta’lluqli bo‘lib, bunda xodimning shaxsi, schodir etilgan intizomiy nojo‘ya hatti-harakatning og‘irligi va boshqa e’tiborga molik holatlar xisobga olinadi.

Mehnat intizomini qo‘pol buzish hollari korxona ichki mehnat tartibi qoidalarida nazarda tutilgan hollarda ham hodim ana shunday harakatga yo‘l qo‘ygani taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish yoki qilmaslik ish beruvchi vakolatiga taalluqli masala sanaladi.

Intizom ustavlari yoki boshqa maxsus normativ huquqiy hujjatlarda intizomiy jazo sanalmaydigan qo‘shimcha ta’sir choralari qo‘llashning boshqa ko‘rinishlari nazarda tutilishi mumkin. Masalan, O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 5 maydagi 180-sonli Qarori bilan tasdiqlangan “O’zbekiston Respublikasi davlat soliq organlarida hizmatni o‘tash to‘g‘risida NIZOM”[114]ning 40-bandiga ko‘ra mansabdor shaxslarga navbatdagi maxsus unvon berishga tavsiya etishni kechiktirish, maxsus unvonni bir darajaga pasaytirish Davlat soliq qo‘mitasining raisi, Qoraqalpog‘iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar davlat soliq boshqarmalari boshliqlari tomonidan o‘z vakolatlari doirasida, tegishli darajadagi. boshqarma rahbarlari taqdimnomasiga binoan, hizmat burchini buzganlik, hizmat vazifalarini zarur darajada bajarmaganlik uchun amalga oshiriladi.

Hodimlarni asossiz va adolatsiz intizomiy jazo qo‘llashdan himoyalash hamda intizomiy jazoga tortilayotgan hodim huquqlarini kafolatlash maqsadida uni qo‘llashning qat’iy tartibi bilgilab qo‘yilgan bo‘lib, bu tartibga amal qilmaslik ish beruvchi harakatini noqonuniy tarzda intizomiy javobgarlikka tortish deb baholanishig sabab bo‘ladi. Noqonuniy ravishda qo‘llanilgan intizomiy jazo bu haqdagi nizoni kshrgan vakolatli organ tomonidan bekor qilinadi.

[114] Ўзбекистон республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами. 2000., 5-сон, 234-модда.

Jumladan, ish beruvchi intizomiy jazo qo‘llashdan avval quyidagilarga e’tibor berishi lozim :

1). Intizom buzilish holati yuzasidan hizmat tekshiriuvi o‘tkazishi, hodimdan yozma tushuntirish hati olishi kerak. Hodim tushuntirish betishdan bosh tortgani taqdirda esa bu haqda ikki holis guvoh xodimlar ishtirokida yozma dalolatnoma tuzishi kerak;

2). Xodimlar vakillik organlari a’zolarining

mehnat sohasidagi qo‘shimcha kafolatlar berilgan bo‘lib, utslarga intizosmiy jazo qo‘llashdan avval qonun talablarini bajarishi kerak. Mehnat kodeksining 25-moddasiga ko‘ra xodimlarning vakillik organlari a’zolariga (kasaba qo‘mitasi uyushmasi raisi, a’zolari, boshqa vakillik organlaria’zolari) o‘zlarining vakillik faoliyatlarini amalga oshirishlari munosabati bilan ish beruvchi tomonidan biron bir shakldagi ta’qib qilinishdan himoya etish kafolatlanadi.

Vakillik organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarga intizomiy jazo berishga, ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, shuningdek vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlar bilan mehnatga oid munosabatlarni ularning saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin ikki yil davomida ish beruvchining tashabbusi bilan mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmay turib bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

3). Homilador yoki uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar ish beruvchining tashabbusi bilan ishdan bo‘shatilishi mumkin emasligi haqidagi Mehnat kodeksi 237- moddasi talablariga muvofiq ravishda ushbu toifadagi onalarga hamda onasiz bolalarni tarbiyalovchi shaxslarga menat shartnomasini bekor qilish shaklidagi intizomiy jazoni qo‘llashga haqli bo‘lmaydi;

4). Intizomiy jazo qo‘llash muddat bilan cheklab qo‘yilgan bo‘lib, tegishli muddatlar O’zbekiston Respublikasili sababsiz o‘tkazib yuborilgani taqdirda ish beruvchi intizomiy jazo qo‘llash huquqidan mahrum bo‘ladi va jazoga tortish muddati o‘tkazib yuborilganidane so‘ng qo‘llanilnag jazo noqonuniy sanaladi.

Jumladan Mehnat kodeksining 182-moddasiga ko‘ra intizomiy jazo bevosita nojo‘ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki ta’tilda bo‘lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog‘i bilan bir oy ichida qo‘llaniladi.

Nojo‘ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o‘tganidan, moliya-xo‘jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda esa, - sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o‘tganidan keyin jazoni qo‘llab bo‘lmaydi. Jinoiy ish bo‘yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi.

Mehnat intizomini buzganlik uchun (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari) mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan bekor qilishga intizomiy jazolarni qo‘llanish uchun belgilangan muddatlar (182-modda) o‘tib ketgandan keyin yo‘l qo‘yilmaydi.

Intizomiy jazo berilgani to‘g‘risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror xodimga ma’lum qilinib, undan tilxat olinadi. Mehnat shartnomasini bekor qilish tarzidagi intizomiy jazo qo‘ldlanilgani taqdirda esa ishdan bo‘shatish haqidagi buyruqning bir nusxasi tilxat olish orqali xodimga beriladi

Mehnat shartnomasi xodim aybli xatti-harakatlar sodir etganligi munosabati bilan bekor qilingan hollarda (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4 bandlari), ish beruvchi xodimni mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinishi to‘g‘risida kamida uch kun oldin xabardor qiladi yoki unga mutanosib kompensatsiya to‘laydi.

Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’tillarda bo‘lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi;

5). Basharti jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo‘lsa, shartnomani bunday rozilikni olmay turib bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi. Bunday hollarda ish beruvchi hodimni mehnat intizomini buzganlik uchun ishdan bo‘shatishdan avvavl korxona kasaba uyushmasi qo‘mitasiga murojaat qilishi va undan yozma rozilik (kasaba uyushmasi qo‘mitasi qarori) olishi shart;

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish masalasi bo‘yicha qabul qilgan qarori haqida ish beruvchiga yozma ravishda xabar berishi kerak, bunday xabar mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan boshlab o‘n kunlik muddat ichida ma’lum qilinadi.

Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to‘g‘risidagi qarori qabul qilingan kundan boshlab bir oydan kechiktirmay, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

6). O’n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya qilishdan tashqari, mahalliy mehnat organining roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi. Ya’ni. Ish beruvchi voyaga yetmagan hodimni mehnat intizomini buzganlikda ayblab ishdan bo‘shatishdan avval Bangdlikka ko‘maklashish organining oldindan yozma roziligini olshi shart sanaladi.

Har bir nojo‘ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo‘llanishi mumkin.

Intizomiy jazolar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo‘llaniladi. Odatda intizomiy jazo qo‘llash huquqiga korxona raxbari haqli bo‘ladi. Ammo, qonun hujjatlarida intizomiy jazo kollegial organ tomonidan qo‘llanilishimumkinligi belgilangan bo‘lishi mumkin. Masalan, sud’yalarga intizom hay’atlari tomonidan, aktsityadorlik jamiyati ijroya orgnai rahbariga jamiyat aktsiyadorlarining umumiy majlisi yoki kuzatuv kengashi tomonidan jazo qo‘llanilishi mtsumkin.

Intizomiy jazoni qo‘llanishda sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakatning qay darajada og‘ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

Intizomiy jazoning amal qilishi qonun bilan chekklab qo‘yilgan bo‘lib, Mehnat kodeksining 183-moddasiga ko‘ra: intizomiy jazoning amal qilish muddati jazo qo‘llanilgan kundan boshlab bir yildan oshib ketishi mumkin emas. Agar xodim shu muddat ichida yana intizomiy jazoga tortilmasa, u intizomiy jazo olmagan deb hisoblanadi.

Basharti shu muddat davomida hodim yana mehnat intizomi buzish holatiga yo‘l qo‘ysa, unda jazo muddati keyingi intizom buzarlik uchun intizomiy jazo qo‘llash haqida buyruq chiqarilgan sanadan boshlab bir yil davom etadi.

Intizomiy jazoni qo‘llagan ish beruvchi o‘z tashabbusi bilan, xodimning iltimosiga binoan, mehnat jamoasi yoki xodimning bevosita rahbari iltimosnomasiga ko‘ra jazoni bir yil o‘tmasdan oldin ham olib tashlashga haqli. Bunday hollarda bu haqda ish beruvchining buyrug‘i chiqariladi.

Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida (183-modda) xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilmaydi.

Intizomiy jazo ustidan yakka mehnat nizolarini ko‘rish uchun belgilangan tartibda va muddatlarda shikoyat qilinishi mumkin.

Bunda mehnat shartnomasini bekor qilish tarzidagi intizomiy jazo qo‘llanilganida ishga tiklash haqida - xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy davomida sudga shikoyat qilish huquqi beriladi. Ushbu muddat uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuboroilgani taqdirda u sud tomonidan qayta tiklanishi mumkin.

Boshqa turdagi intizomiy jazolar xususida hodim xodim o‘z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo‘lgan kundan boshlab uch oy davomida yakka mehnat nizosiniko‘rishga vakolati bo‘lgan organgashikoyat arizasi bilan murojaat qilishi mumkin.

Mehnat nizosini ko‘rib chiqayotgan organ sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakat qanday vaziyatda yuz berganligini, xodimning oldingi xulq-atvorini, mehnatga bo‘lgan munosabatini, intizomiy jazoning sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakatning og‘irlik darajasiga qanchalik mos kelishini, ish beruvchining intizomiy jazo berish tartibiga rioya qilganligini hisobga olib, xodimga nisbatan qo‘llanilgan intizomiy jazoni g‘ayriqonuniy deb topish va uni bekor qilish to‘g‘risida qaror chiqarishga haqli.

K A L I T S O’ Z L A R

Mehnat intizomi. Mehnat intizomini ta’minlash usullari. Xodim va ish beruvchining majburiyatlari. Xodimlarni rag‘batlantirilishi. Intizomiy nojo‘ya hatti-harakat.Intizomiy javobgarlik. Umumiy va maxsus (Intizom ustavlariga ko‘ra) intizomiy javobgarlik. Intizomiy javobgarlikka tortish asoslari va shartlari. Intizomiy jazo choralari. Intizomiy javobgarlikka tortish tartibi. Intizomiy javobgarlikka tortish muddatlari. Intizomiy jazoga tortishning oqibatlari. Intizomiy jazoning amal qilish muddati. Jazoni muddatidan avval olib tashlash. Noqonuniy intizomiy jazodan xodimning himoyalanish huquqi va bu huquqni kafolatlanishi. Xodimga jamoat ta’sir chorasi qo‘llash.

Bilimlaringizni tekshirib ko‘ring

1. Mehnat igtizomi tushunchasi nimani anglatadi ?
2. Mehnat intizomini mustaxkamlashning qanday huquqiy usullarini bilasiz ?
3. Rag‘batlantirish choralarining mehnat intizomini mustaxkamlashdagi roli qanday ?
4. Intizomiy nojo‘ya hatti-harakat nima ?
5. Intizomiy javobgarlik nima ?
6. Intizomiy javobgarlikka tortish asoslari bo‘lib nimalar hizmat qiladi ?
7. Intizomiy jazo choralari haqida nimalarni bilasiz ?
8. Intizomiy jazo qo‘llash tartibi va muddatlari qanaqa ?
9. Intizomiy jazo amal qilishi yuzasidan qanday qoidalar belgilangan ?
10. Intizomiy jazoga tortilgan hodimni rag‘batlantirish mumkinmi ?
11. Intizomiy javobgarlikdan himoyalanish uchun hodimga qanday kafolatlar berilgan ?
12. Intizom ustavlari asosidagi intizomiy javobgarlik nima ?

15 - B O B. MYeHNAT ShARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

15.1. *Mehnat munosabatlarida moddiy javobgarlik tushunchasi, moddiy javobgarlikka tortish asoslari va shartlari*

Xodim o‘z mehnat vazifalarini halol, vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi shart ekanligi Mehnat kodeksining 176–moddpsida uning majburiyatlaridan biri sifatida belgilab qo‘yilgan. Ayni paytda ish beruvchi ham xodimlar mehnatini to‘g‘ri va samarali tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta’minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi shart.

Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki hayot va sog‘liqqa xavf tug‘diruvchi, ularning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas.

Mehnat shartnomasining har ikki tomoni (xodim va ish beruvchi) zimmasiga bir-birlarining mulkiy va boshqa moddiy manfaatlariga rioya qilish, o‘zaro zarar yetkazilishiga olib keluvchi hatti-harakatlardan o‘zini tiyish majburiyati yuklatilgandir.

O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligiga muvofiq, mehnat shartnomasining bir tarafi (ish beruvchi yoki xodim) mehnat sohasidagi vazifalarni bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga yetkazilgan zararni mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida belgilangan qoidalarga asosan qoplashi lozimdir. Yetkazilgan zararni bunday qoplash majburiyati mehnat huquqi bo‘yicha moddiy javobgarlik deb ataladi.

Mehnat shartnomasi yoki unga qo‘shimcha ravishda tuzilgan yozma shakldagi kelishuvda, shuningdek jamoa shartnomasida mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi aniqlashtirib qo‘yilishi mumkin. Bunda shartnoma bo‘yicha ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi qonunda nazarda tutilganidan kam bo‘lishiga yo‘l qo‘yilmaydi. Hodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa minimal darajada bo‘lib, odatda qonunda nazarda tutilganidan ko‘payib ketishiga yo‘l qo‘yilmaydi. Moddiy javobgarlik yuklashdagi bunday ochiqdan-ochiq tengsizlik avvalo qonunlarimizning insonparvarligi bilan izohlansa, ikkinchidan, hodimning har qanday sharoittda iqtisodiy jihatdan ish beruvchidan ojiz ekanligi, zarar yetkazilishi mehnat majburiyatini bajarish bilan bog‘liqligi, xodim va uning oila a’zolari turmush darajasi ish beruvchidan oladiga darlmadlariga bog‘liq ekanligi bilan izohlanishi mumkin.

Mehnat munosabatlarida yuz beruvchi moddiy javobgarlik mohiyat jihatdan zarar yetkazishdan kelib chiquvchi majburiyat (delikt) bo‘lgani holda fuqarolik huquqiy munosabatlari chog‘ida vujudga keladigan mulkiy javobgarlikdan bir qator o‘ziga xos jihatlari bilan farq qilishi qayd etib o‘tilmog‘i kerak.

Jumladan :

1). Fuqarolik huquqidagi mulkiy javobgarlik sub’ekti bo‘lib aybli ravishda o‘zga shaxs mol-mulki yoki o‘zga mulkiy manfaatlariga zarar yetishiga olib kelgan hatti-harakatlarni sodir etgan jismoniy yoki yuridik shaxslar sanaladi.

Mehnat huquqida bunday sub’ektlar doirasi tor va aniq belgilab qo‘yilgan bo‘lib, ular mehnat shartnomasi bilan o‘zaro huquqiy jihatdan bog‘langan xodim va ish beruvchidangina iboratdir;

2). Fuqarolik huquqidagi mulkiy javobgarlik yuz berishi uchun zarar yetkazgan shaxs bilan jabrlangan taraf o‘zaro bog‘liq bo‘lishi shart emas, ya’ni har qanday shaxs har qanday boshqa shaxsga zarar yetkazishi mumkin va bunda shartnomaga asoslangan holdagi munosabat ham yoki shartnomasiz (delikt) hatti-harakatlar ham javobgarlikni keltirib chiqarishi mumkin.

Mehnat huquqiy moddiy javobgarlik har qanday holda emas, balkiaynan mehnatmunosabatlari davomida kelib chiqadi;

3). Fuqarolik huquqiy munosabatlardan kelib chiquvchi mulkiy javobgarlik zarar yetkazgan va jabr ko‘rgan tarafning tengligiga asoslanadi, shu tufayli zara har doim to‘la hajmda qoplanishi lozim bo‘ladi.

Mehnat huquqidagi moddiy javobgarlik odatda hodimning cheklangan moddiy javobgarlikgini nazarda tutadi va u faqat qonuda bevosita nazarda tutigna hollardaginga to‘liq moddiy javobgnar bo‘lishi mumkin;

4). Fuqarolik huquqida mulkiy zarar uni yetkazgan taraf tomonidan ihtiyopiy to‘lanmagani taqdirda sud tartibidagina zarar undirib olinishini belgilaydi.

Mehnat huquqidagi moddiy javobgarlikda xodimning bir oylik o‘rtacha ish haqidan ko‘p bo‘lmagan zarar ma’muriy tartibda, ish beruvchining farmoyishi asosida majburiy undirilishi mumkin;

5). Fuqarolik huquqida sog‘liqqa zarar yetkazilganida yoki jabrlanuvchi vafot etganida yuz bergapn moddiy va ma’naviy zarar o‘rni qoplanadi.

Mehnat huquqida xodim sog‘lig‘i yoki hayotiga ziyon yetkazilganligi uchun bevosita moddiy zarardan tashqari ish beruvchining oshirilgan moddiy javobgarligi nazarda tutilgan bo‘lib, ish beruvchi bir yo‘la nafaqa to‘lashi lozim bo‘ladi;

Fuqarolik huquqida mulkiy zarar yetkzilganida zararnit undirish umumiy da’vo muddati ichida (uch yillik da’vo muddati) amalga oshiriladi.

Mehnat munosabatilarida esa ish beruvchi xodim tomonidan yetkazilgan moddiy zararni faqat bir yil davomidagina undirib berishlikni talab qilishi mumkin.

Zarar yetkazilganidan keyin mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinganligi mehnat shartnomasi taraflarini moddiy javobgarlikdan ozod qilishga sabab bo‘lmaydi.

Qonunga binoan, mehnat shartnomasining bir tarafi g‘ayrihuquqiy aybli xulq-avtori (harakati yoki harakatsizligi) natijasida boshqa tarafga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgar bo‘ladi.

Ba’zan ish beruvchi aybi bo‘lmagan hollarda xam moddiy javobgar bo‘ladi. Masalan, ish beruvchi oshiqcha xavf manbai natijasida xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgar qilinadi (O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 189-moddasi).

Mehnat qonunchiligida moddiy javobgarlikning asoslari va shartlari qat’iy belgilab qo‘yilgan.

qonunga muvofiq, bir vaqtda quyidagi shartlar mavjud bo‘lsa, mehnat shartnomasi taraflarning moddiy javobgarligi kelib chiqishi mumkin, agar:

1) . Haqiqatda xam zarar yetkazilgan bo‘lsa;

2) . Zarar qonunga nomuvofiq harakati yoki harakatsizligi natijasida yetkazilgan bo‘lsa;
3) .Xodimning bunday harakati yoki harakatsizligi bilan yetkazilgan zarar o‘rtasidagi uzviy bog‘lanish bo‘lsa;
4) . Zarar yetkazishda xodimning aybi bo‘lsa.

Agar bu to‘rtta shartdan birortasi mavjud bo‘lmasa, moddiy javobgarlikni belgilash mumkin emas. O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1990 yil 14 dekabrdagi “Korxona, muassasa, tashkilotga yetkazilgan zarar uchun xodimlarning moddiy javobgarligini tartibga soluvchi qonunlarning Respublika sudlari tomonidan qo‘llanishi xaqida”gi qarorida[115] ta’kidlanishicha sudlar xodimlarni moddiy javobgar qilish shartlarining mavjudligini, shuningdek, to‘lanishi lozim bo‘lgan zararning miqdorini belgilash bilan bog‘liq bo‘lgan holatlarni alohida sinchiklab aniqlashlari lozim. Bu shartlardan birortasining yo‘qligi da’voni rad etish uchun asos bo‘ladi.

Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi bilan bog‘liq masalalar O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (12-bob), O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 11 fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatligining boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari (Qarang: O’zbekiston Respublikasi Qonun xujjatlari to‘plxami, 2005 yil., №5-6, 35-modda) asosida hal qilinadi

15.2. Ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimning moddiy javobgarligi.

Tushunchasi va turlari. O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 53-moddasida ta’kidlanishicha, bozor munosabatlarini rivojlantirishga qaratilgan O’zbekiston iqtisodiyotining negizini xilma-xil shakllardagi mulk tashkil etadi. Davlat iste’molchilarining huquqi ustunligini hisobga olib, iqtisodiy faoliyat, tadbirkorlik va mehnat qilish erkinligini, barcha mulk shakllarining teng huququligini va huquqiy jihatdan bab-baravar muxofaza etilishini kafolatlaydi.

Tadbirkor huquqlarini himoya qlish qonunlarning vazifalaridan sanaladi, shu sababli uning mulkiga yetkazilgan zararni aybdor shaxslardan undirib berilishini ta’minlashga qaratilag zarur chora -tadbirlar nazarda tutilgandir.

Qonunga ko‘ra, ish beruvchining mulkiga zarar yetkazishda aybdor deb topilgan xodim yuz bergan xaqiqiy zarar uchun moddiy javobgar bo‘ladi. Korxona mulkini asrab-avaylash va saqlash, unga ehtiyotkorona munosabatda bo‘lish xodimning burchi hisoblanadi. Mulkni talon-taroj va isrof qilishga qarshi kurashish, boylikni asrash har bir xodimning burchidir.

Bu qoida respublika mehnat qonunchiligida xam o‘z aksini topgandir.

Ma’lumki, xodimlarning mehnat qonunlari bilan o‘rnatilgan moddiy javobgarligi yuridik javobgarlikning bir turi bo‘lib, xodim ayni bir vaqtda bitta nojo‘ya harakat uchun turli javobgarlikka tortilishi xam mumkin. O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida xodimlar tomonidan korxona, muassasa va

[115] Ўзбекистон Республикаси Олий судининг бюллетени. 1991 йил, 3-сон, 3-бет; 1994 йил, 3-сон, 3-бет.

tashkilotga yetkazilgan moddiy zararni qoplashga qaratilgan choralar tizimi belgilangan bo‘lib, zararni undirish bilan bog‘liq masalalar bir qator maxsus normativ xujjatlarlarga muvofiq hal etiladi.

Xodimlarning moddiy javobgarligi, ularning qonunga nomuvofiq harakati yoki harakatsizligi natijasida o‘zi mehnat munosabatlarida bo‘lgan korxona, muassasa, tashkilotga yetkazilgan zararni mehnat qonunlarida belgilangan miqdor va tartibda qoplash majburiyatidan iboratdir.

Muhimi, xodim o‘zi mehnat munosabatlarida bo‘lgan korxona, muassasa, tashkilotga moddiy zarar yetkazgan taqdirda mehnat qonunlariga asosan javobgar bo‘ladi. Bunday moddiy javobgarlikni belgilashda quyidagi maqsadlar nazarda tutiladi:

1. Hodimlarning mulkka extiyotkorona munosabatda bo‘lishlarini ta’minlash;
2. Ish xaqini saqlash kafolatlarini kuchaytirish;
3. Mehnat intizomini mustahkamlash;
4. Ijtimoiy yo‘nlishdagi bozor munosabatlarini rivojlanib borayotgan sharoitda korxonalarning manfaatlari xamda mehnatkashlarning huquqlarini hhimoya qilishni ta’minlash.

Mehnat kodeksining 198-moddasiga muvofiq, xodim ish beruvchiga bevosita yetkazilgan xaqiqiy zararni to‘lashi shart.

Bevosita yetkazilgan xaqiqiy zarar deganda ish beruvchining mavjud mol-mulki (shu jumladan, ish beruvchining uchinchi shaxslardan ijaraga olgan mol-mulki) amalda kamayganligi yoki yomon holatda kelganligi, shuningdek uning ortiqcha harajatlar qilish zarurati yuzaga kelganligi, uchinchi shaxslar oldida mulkiy javobgar bo‘lishi tushuniladi.

Xodim ish beruvchiga bevosita yetkazilgan xaqiqiy zarar uchun xam ish beruvchiga boshqa shaxslarga yetkazilgan zararni to‘lashi natijasida kelib chiqqan zarar uchun xam moddiy javobgar bo‘ladi.

Shuni ta’kidlash kerakki, qonunchilikda xodim moddiy javobgarligini istisno etuvchi holatlar xam ko‘zda tutiladi.

Agar zarar, uni bartaraf etish mumkin bo‘lmagan kuchlar, normal xo‘jalik tavakkalchiligi, ish beruvchining qonuniy famoyishlarini bajarishi, oxirgi zarurat yoki zaruriy mudofaa natijasida kelib chiqqan bo‘lsa, xodim moddiy javobgarligi istisno etiladi.

Zararni shartli ravishda ikkiga bo‘lish mumkin:

1) xaqiqiy zarar;
2) olinmay qolgan daromad.

Moddiy javobgarlik faqat xaqiqiy zarar mavjud bo‘lgandagina vujudga keladi, olinmay qolgan daromad hisobga olinmaydi.

Xodimning muayyan qonunga zid harakati yoki harakatsizligi tufayli olinmay qolgan, lekin olinishi mumkin bo‘lgan foyda olinmay qolgan daromad deb hisoblanadi. Masalan, xodim stanokni buzgan paytda korxona uchun xaqiqiy zarar kelib chiqadi, ayni vaqtda stanokning ishlxamasligi tufayli maxsulot ishlab chiqarilmaydi, natijada ko‘zlangan daromad olinmay qolib, yana zarar yetkaziladi.

Xodim ishga chiqmasa xaqiqiy zarar yetkazilmaydi, lekin stanokning bo‘sh turishi natijasida daromad olinmaydi va zarar yetkaziladi.

Birinchi holatda xodimdan stanokning remonti uchun yetkazilgan xaqiqiy zarar undiriladi, ikkinchi holatda esa xodim moddiy javobgarlikka tortilmaydi, chunki olinishi mumkin bo‘lgan-u, lekin olinmay qolgan foyda tufayli moddiy javobgarlik kelib chiqmaydi.

Korxona, muassasa, tashkilotga zarar xodimning qonunga zid keluvchi harakati yoki harakatsizligi natijasida yetkazilgan bo‘lishi kerak. Bunda intizomga xilof nojo‘ya harakat yoki jinoyat belgilarining elementlari mavjud bo‘lishi kerak.

qonunga nomuvofiq harakat huququ normalari bilan ta’qiqlangan harakat bo‘lib, xodim shunday harakatlarni qilishdan saqlanishga majburdirlar.

qonunga muvofiq harakatsizlik esa huququ normalarida bajarilishi lozimligi ko‘rsatilgan, lekin xodim bajxamagan harakatdir.

qisqasi, xodimga muayyan harakatlarni qilish majburiyati yuklatilgan bo‘lsa, xammao u ushbu xharakatlarni sodir etmagan bo‘lsa- uning harakatsizligi qonunga nomuvofiq deb hisoblanadi.

Muhimi shundaki, normal ishlab chiqarish-xo‘jalik sharoitida ish manfaatlarini ko‘zlab, tavakkaliga qilingan harakatlar oqibatida kelib chiqqan zarar uchun basharti bunday tavakkalchilik moxiyatiga ko‘ra o‘zini oqlaydigan bo‘lsa xodimga moddiy javobgarlik yuklatish mumkin emas.

Xodim oxirgi zarurat tufayli, masalan, inson hayotiga nisbatan yuzaga kelgan havf-artarning oldini olishga yoki korxona, muassasa, tashkilotning mulkini saqlab qolish maqsadida mulkka zarar yetkazganda xam moddiy javobgarlik kelib chiqmaydi.

Xodimning korxona, muassasa, tashkilotga yetkazgan zararni to‘lash majburiyati, uning qonunga nomuvofiq harakati yoki harakatsizligi oqibatida kelib chiqqanligi isbotlangan taqdirdagina moddiy javobgarlik vujudga keladi. Boshqacha qilib aytganda, xodimni moddiy javobgarlikka tortish uchun uning qonunga nomuvofiq harakati yoki harakatsizligi bilan yetkazilgan zarar o‘rtasida uzviy bog‘lanish bo‘lishi kerak.

Chunki sabab bo‘lmasa, oqibat xam vujudga kelmaydi. Demak, xodimning harakati bir voqia yo‘nalishiga ta’sir etmasa, zarar xam kelib chiqmaydi.

Xodim qonunga zid harakati bilan muayyan xodisaning normal yo‘nalishini o‘zgartiradi va natijada zara kelib chiqishiga sabab bo‘ladi., Agar xodimning qonunga muvofiq harakati bilan vujudga kelgan zarar o‘rtasida uzviy bog‘lanish bo‘lsa, zarar xodimning harakati ta’sirida ro‘y bergan deb hisoblanadi.

Yetkazilgan zarar bilan harakat (harakatsizlik) o‘rtasida uzviy bog‘lanish bo‘lmasa, xodimning qonunga nomuvofiq harakati va aybining shakli to‘g‘risidagi masalani hsoxasi zaruriyati xam bo‘lmaydi.

Demak, bunday uzviy bog‘lanishning mavjudligini belgilash uchun zarar keltirib chiqargan sabablarni sinchiklab aniqlash lozimdir.

Xodimga moddiy javobgarlik yuklatish uchun zarar yetkazishda uning aybi bo‘lmog‘i lozim.

Yetkazilgan zarar uchun xodimni javobgar qilishda aybning har qanday formasi xam huquqiy jihatdan muhim ahamiyatga egadir. Xammo aybning aniq shakli, ya’ni qasd yoki extiyotsizlikni aniqlash to‘lanishi lozim bo‘lgan zararning miqdorini belgilashda muhimdir.

Shu bilan birga sudlar xamma vaqt ish bo‘yicha xaqiqiy holatlarni, zarar yetkazishda xodimning aybi mavjudligini, uning qonunga nomuvofiq harakati (harakatsizligi) bilan yetkazilgan zarar o‘rtasidagi sababiy bog‘lanishni har taraflama aniqlashlari lozim (O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1990 yil 14 dekabrdagi qarori).

Istisno tariqasida ayrim xodimlar, ya’ni maxsus qonunlarga binoan yoki o‘zlariga ishonib topshirilgan mulkning kamomadi uchun yozma shartnoma asosida to‘liq moddiy javobgarlik belgilangan shaxslar zarar yetkazilishida o‘z ayblari yo‘qligini isbotlab berishga majburdirlar (Mehnat kodeksining 203-moddasi).

Ma’lumki, mehnat huquqi normalari bo‘yicha moddiy javobgarlik o‘zlari korxona, muassasa, tashkilot bilan mehnat munosabatlarida turgan xodimlarga yuklatiladi. Ayni vaqtda, o‘z xodimi tomonidan uchinchi shaxslarga yetkazilgan zararni korxona tomolnidan to‘langanligi salbiy-moddiy javobgarlik kelib chiqishi xam mumkin.

Agar mehnat faoliyati jarayonida xodim uchinchi shaxslarga zarar yetkazgan bo‘lsa va bu zarar amaldagi qonunlarga muvofiq korxona, muassasa, tashkilot tomonidan qoplangan bo‘lsa, xodimga nisbatan qo‘zg‘atilgan da’vo bo‘yicha, regress tartibida korxona, muassasa, tashkilotga qonunda belgilangan miqdorda bu zararni to‘lash majburiyati yuklatilishi mumkin.

Zarar korxna xodilari xamda korxona bilan mehnat munosabatlarida bo‘lmagan shaxslarning birgalikdagi harakati tufayli yetkazilgan hollarda, javobgarlik ikki turdagi qonunchilik asosida belgilanadi. Bunda korxonaning xodimlari mehnat qonunlari normalariga binoan moddiy javobgar bo‘ladilar, korxona bilan mehnat munosabatlarida bo‘lmagan shaxslar esa, fuqarolik huquqi normalariga muvofiq mulkiy javobgar bo‘ladilar.

Lekin bu shaxslar boshqa korxona oldida o‘z hizmat burchlarini bajarish vaqtida mazkur korxonaga zarar yetkazishlari mumkin. Bunday holda, avvalo har ikki korxona o‘rtasida fuqarolik qonunlari normalari bo‘yicha javobgarlikni tarsimlash masalasini hal qilib olinadi. Chunki tashkilot o‘z xodimlari tomonidan mehnat (hizmat) burchlarini bajarib turgan vaqtda ularning aybi bilan yetkazilgan zararni to‘lashga majburdir (O’zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 480-moddasi).

Sud hukmiga asosan ozodlikdan mahrum qilmasdan axloq tuzatish ishlarini (O’zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 26-moddasi), huddi shuningdek shartli ravishda ozodlikdan maxrum qilinib, majburiy mehnatga jalb etish jazosini o‘tayotgan maxkum xodimlar xam o‘zlari ishlayotgan korxonaga zarar yetkazsalar, mehnat qonunlariga binoan moddiy javobgarlikka tortiladilar.

Ozodlikdan mahrum qilingan shaxslar xam jazoni o‘tayotgan vaqtlarda mehnat burchini bajarish munosabati bilan zarar yetkazsalar, Mehnat qonunlarida belgilangan miqdorda moddiy javobgarlikka tortiladilar O’zbekiston Respublikasi jinoyat-ijroya kodeksining 95-moddasi)[116]

[116] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 1997., 6-сон, 175-модда.

Xodimlarning korxona, muassasa, tashkilotga yetkazilgan zarar uchun mehnat huquqi normalari bilan o‘rnatilgan moddiy javobgarligi fuqarolik huquqiy normalari bilan belgilangan mulkiy javobgarlikdan sub’ektlari, ob’ektlari, qoplanishi lozim bo‘lgan zararning miqdorlari va undirish tartiblari jihatidan farq qiladi.

Avvalo shuni ta’kidlash lozimki, mehnat huquqiga ko‘ra o‘zlari mehnat munosabatlarida bo‘lgan korxona, mussasa, tashkilotga zarar keltirgan xodimlar moddiy javobgarlikka tortiladilar. Bunday moddiy javobgarlik fuqarolik huquqiy normalari bilan nazarda tutilgan mulkiy javobgarlikdan quyidagilar bilan farq qiladi:

- birinchidan, xodim faqat bevosita yetkazilgan xaqiqiy zarar uchun moddiy javobgar bo‘ladi. Fuqarolik huquqida zarar yetkizgan shaxs nafaqat bevosita zararni, balki ushbu zararli xharakat(harakatsizlik) tufayli olinmasdan qolgan foyda (daromadn)ni xam to‘lashi lozim bo‘ladi.

- ikkinchidan, mehnat huquqiga ko‘ra, xodimning moddiy javobgarligining miqdori uning o‘rtacha oylik maoshi miqdori bilan cheklangan, bundan oshib ketishiga faqat qonun hujjatlarida bevosita nazarda tutilgan hollrdagina yo‘l qo‘yiladi.

Fuqarolik huquqida esa bu qoida mavjud emas. Unga ko‘ra, yetkazilgan zarar to‘liq miqdorda undiriladi;

-uchinchidan, mehnat huquqiga ko‘ra yetkazilgan zararni cheklangan miqdor va belgilangan muddatlarda ish beruvchi fxamoyishi bildan o‘ndirib olinishiga yo‘l qo‘yiladi. Fuqarolik xhuquqida zarar faqat sud yo‘li bilan undirilishi mumkin.;

-to‘rtinchidan, mehnat qonuniligiga ko‘ra ish beruvchi xodimning normal ishlashi va mulk to‘liq saqlanishi uchun tegishli sharoit yaratib berishi kerak. Fuqarolik huquqida esa mulkiy javobgar shaxsning o‘zi tegishli sharoit yaratmog‘i kerak.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 199-moddasiga muvofiq, normal ishlab chiqarish tavakkalchiligi natijasida kelib chiqqan zarar uchun xodim javobgarlikka tortilishi mumkin emas. Normal ishlab chiqarish tavakkalchiligiga, jumladan, quyidagilar kiradi:

-ishlab chiqarishda yangi uskuna va qurilmalarning o‘rnatilishi, yangi texnologik jarayonning joriy etilishi, mehnatning yangi uslub va metodlariga o‘tish;

-korxona faoliyatining tugashi va ishlab chiqarishning to‘xtab qolishiga yo‘l qo‘ymaslik maqsadida bir turdagi materiallar o‘rniga boshqasidan foydalanish;

-shartnoma shartnomalarida ko‘zda tutilganidan ancha afzal nusar va shakldagi ishlab chiqarish texnikaviy maxsulot va Xalq iste’mol mhollarg‘ini chiqarishni o‘zlashtirish;

-bir korxona oldidagi shartnoma majburiyatlarini bajarish maqsadida va korxona manfaatlarini ko‘zlab boshqa bir tashkilot bilan uning tomonidan maxsulot yetkazib berish yoki ma’lum ishlarni bajarish to‘g‘risida shartnomalar tuzish;

-muhim Xalq xo‘jalik ahamiyatiga ega bo‘lgan ob’ektni qurib bitkazish maqsadida ikkinchi bir ob’ektdagi qurilish ishlarini vaqtinchalik to‘xtatib turish;

-qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishini tashkil etishning yangi shakllarini o‘zlashtirish, yangi agrotexnik uslublarni tajriba sifatida joriy etish, yangi nav urug‘ni qo‘llash;

-bozor konyukturasidagi yuz bergan o‘zgarishlar natijasida kelib chiqqan ziyon va boshqalar.

Ko‘rsatilgan va shunga o‘xshash holatlar ishda yaroqsiz maxsulot ishlab chiqarish, bekor turib qolish, jarima sanktsiyalari bo‘yicha to‘lovlar qilish zaruriyatini keltirib chiqargan taqdirdagina, yetkazilgan zararni normal ishlab chiqarish oqibatlari deb xxisblanadi (Mazkur Plenumning 1990 yil 14 dekabrdagi 5-PL-90-sonli qarori).

Ish beruvchi xodim yetkazgan zararni undirish huquqidan dan voz kechishi mumkin.. Davlat mulki shaklidagi korxonalarda bu masala agar jamoa shartnomasida nazarda tutilgan bo‘lsa, shunday qaror qabul qilinii mumkin. Bunday holda yetkazilgan zarar korxona foydasi xisobidan qoplanadi.

Mehnat qonunchiligida ikki turdagi: cheklangan va to‘liq moddiy javobgarlik belgilangan.

Cheklangan moddiy javobgarlikning xam ikki turi mavjuddir. Chunonchi:

a)bevosita yetkazilgan xaqiqiy zarar miqdorida, lekin xodimning o‘rtacha oylik ish xaqidan ko‘p bo‘lmagan miqdordagi javobgarlik;

b)xodimning uch oylik maoshidan oshmaydigan miqdordagi moddiy javobgarlik.

Cheklangan miqdordagi moddiy javobgarlikning asosiy turi -xodimning o‘rtacha oylik ish xaqidan ortiq bo‘lmagan miqdordagi javobgarlikdir. O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 201-moddasiga muvofiq o‘z mehnat burchlarini bajarayotganda extiyotsizlik tufayli yetkazilgan zara uchun xodim o‘zining o‘rtacha oylik ish xaqi miqdori doirasida moddiy javobgar bo‘ladi.

Cheklangan moddiy javobgarlikning ikkinchi ko‘rinishi- uch oylik mansab maoshigacha miqdordagi moddiy javobgarlikka faqat korxona raxbarlarigina tortilishlari mumkin. O’zbekistn Respublikasi Mehnat kodeksining 274-moddasiga ko‘ra: "Sud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish xaqi to‘lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash majburiyatini yuklaydi. Bunday majburiyat, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish qonunni ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to‘g‘risidagi qarori ijrosini kechiktirgan bo‘lsa, yuklatiladi.

Yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash uchun to‘lanadigan har miqdori mansabdor shaxsning uch oylik maoshidan ortib ketmasligi lozim.

O’rtacha oylik ish xaqi zarar yetkazilganligi aniqlangan kundan boshlab xxisblanadi.

qoidaga ko‘ra, yetkazilgan zarar miqdori xodimning oxirgi ikki oylik ish xaqi maoshi yuzasida xisoblab chiqariladi. Agar zarar miqdori undan ortiq bo‘lmasa, faqat xaqiqiy zararning o‘zi undiriladi.

Odatda, mulk, materiallar, maxsulotlar berilgan va boshqalar extiyotsizlik natijasida buzilgan yoki yo‘q qilingan, shuningdek, xodimning aybi bilan jarima to‘langan hollarda bunday moddiy javobgarlik kelib chiqadi.

Korxonalar, massasalar va tashkilotlarning rahbar xodimlari va mansabdor shaxslar xam yetkazilgan zarar uchun o‘rtacha oylik maoshidan ortiq bo‘lmagan miqdorda moddiy javobgarlikka tortiladilar. Chunonchi:

a)mehnat daftarchasi berilmaganligi sababli korxona tomonidan xodimga majburiy progul vaqti uchun har to‘langan taqdirda;

b) vagonlarning belgilangan vaqtdan ortiq turib qolishida xodim aybdor bo‘lgan taqdirda shunday javobgarlik yuzaga keladi.

Bevosita yetkazilgan xaqiqiy zarar miqdorida, lekin o‘rtacha oylik maoshidan oshmaydigan miqdordagi moddiy javobgarlikda o‘rtacha ish xaqi amaldagi qonunlarga muvofiq zarar yetkazgan shaxsning oxirgi ikki kalendar oylik maoshidan, agar javobgar shu korxona, muassasa, tashkilotda ikki oydan kam ishlagan bo‘sa, uning o‘rtacha ish xaqi xaqiqatda ishlagan vaqti yuzasidan xisoblab chiqariladi. O’rtacha oylik ish xaqi zarar yetkazilganligi aniqlangan kundan boshlab xxisblanadi.

Xodimga to‘liq moddiy javobgarlik (zararni to‘la arjmda undirib olish) yuklanishiga faqat qonunda bevosita ko‘zda tutilgan hollrda ruxsat etiladi.

Yetkazilgan zarar uchun quyidagi hollarda xodimga to‘liq moddiy javobgarlik yuklatiladi:

1) maxsus yozma shartnoma asosida unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlxamaganlik uchun (203-modda);

2) bir gallik hujjat asosida olingan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlxamaganlik uchun;

3) qasddan zarar yetkazilganda;

4) alkogolli ichimlikdan, giyovandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida zarar yetkazilganda;

5) xodimning sud hukmi bilan aniqlangan jinoiy harakatlari natijasida zarar yetkazilganda;

6) tijorat sirlari oshkor etilganda;

7) qonunlarda, shuningdek O’zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlarida nazarda tutilgan hollarda.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar faqat qasddan yetkazilgan zarar uchun, alkogolli ichimlikdan, giyovandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida yoki jinoyat sodir etish natijasida yetkazilgan zarar uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladilar.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxs bilan tuzilgan to‘liq moddiy javobgarlik haqidagi shartnoma hech bir huquqiy ahamiyatga ega bo‘lmay, voyaga yetmagan xodimga faqat cheklangan moddiy javobgarlik yuklanishi mumkin.

Sud amaliyotida o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodim bilan tuzilgan to‘liq moddiy javobgarlik haqidagi shartnomasi asosida xodim voyaga, ya’ni 18 yoshga yetganidan keyin yuz bergan zarar qanday hajmda undirilishi lozim degan muxammo yuzaga keladi. Fikrimizcha, bunday holda xodim egallab turgan lavozim (vazifa) tegishli ro‘yhatda nazarda tutilgan bo‘lsa va xodim 18 yoshga to‘lganidan keyin moddiy javobgarlik to‘g‘risida yozma shartnoma qayta

rasmiylashtirilgan (xodim u bilan qayta tanishtirilib, uning imzosi bilan qayta tasdiqlangan) holdagina u o‘ziga ishonib topshirilgan pul yoki tovar qimmatliklariga zarar yetkazilgani uchun to‘liq moddiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

Mehnat kodeksining 202-moddasi 1-bandiga ko‘ra, bevosita pul va tovar qimmatliklari bilan muomala qiluvchi xodim maxsus ***yozma shartnoma asosida*** unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlxamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladi. Pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilish hizmat vazifasiga kirmaydigan xodim bilan to‘liq moddiy javobgarlik xaqida tuzilgan shartnoma xaqiqiy emas deb hisoblanadi (MKning 203-moddasi).

Bevosita pul va tovar qimmatliklari bilan muomala qiluvchi 18 yoshga to‘lgan xodim bilan ishga qibul qilish paytida xam, keyinchalik xam mehnat shartnomasiga qo‘shimcha tarzda to‘liq moddiy javobgarlik xaqida maxsus yozma shartnoma tuzilishi mumkin.

qonunda to‘liq moddiy javobgarlikning ikkita muhim sharti mavjuddir: birinchidan, yozma shartnoma asosidagi moddiy javobgarlik maxsus ro‘yhatda ko‘rsatilgan lavozimlarni egallagan yoki ishlarni bajarayotgan bo‘lishi; ikkinchidan, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida to‘liq moddiy javobgarlik xaqida yozma shartnoma mavjud bo‘lishi lozim.

Mehnat qonunchiligida yozma shartnoma asosidagi to‘liq moddiy javobgarlikning ikki turi: yakka tartibdagi to‘liq moddiy javobgarlik (jamoa brigada) moddiy javobgarligi mavjud.

Mulkchilikning barcha shakllariga mansub bo‘lgan korxona, muassasa, tashkilotlar saqlash uchun topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlash, qayta ishlash, sotish (berish), tashish yoki ishlab chiqarish jarayonida qo‘llashda to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida yozma shartnomalar tuzishi shart bo‘lgan xodimlar egallaydigan yoki bajaradigan lavozimlar yoki ishlarning namunaviy ro‘yhati O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 1996 yil 2 aprelda tasdiqlangan. Yakka tartibdagi to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi namunaviy shartnoma xam mazkur vazirlik tomonidan 1996 yil 2 aprelda tasdiqlangan.[1]

To‘liq moddiy javobgarlik xaqida shartnoma buziladigan xodimlarning toifalari ro‘yhati jamoa shartnomasida belgilab qo‘yiladi, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo‘lsa,- ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qumitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Bevosita pul va tovar qimmatliklari bilan muomala qiluvchi xodimlar tomonidan ishlhar birgalikda bajariladigan bo‘linmalarning ro‘yhati huddi shunday tartibda belgilanadi, jamoa (brigada) moddiy javobgarligi joriy etilishi mumkin.

Agar xodim talabgor bo‘layotgan ish (lavozim) to‘liq moddiy javobgarlik xaqida shartnoma tuzishni talab qilsa, xodim esa bunday shartnoma tuzishga rozi bo‘lmasa, ish beruvchi uni ishga qabul qilishni rad etishga harlidir.

Yakka tartibdagi to‘liq moddiy javobgarlik haqidagi shartnomaga binoan qimmatliklar ularning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun shaxsan javobgar

[1] Қаранг: М.Ю.Гасанов, Е.А.Соколов. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт). 3-китоб, “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси“ нашриёти уйи. Тошкент., 335-338-бетлар.

bo‘ladigan aniq bir xodimga topshiriladi. Bunday shartnoma tuzgan xodim javobgarlikdan ozod bo‘lish uchun o‘zining aybi yo‘qligini isbotlab berishi kerak.

Qimmatliklarga oid hizmat (saqlash, sotish, tashish, qayta ishlash) bilan bog‘liq korxonalarda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qumitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan taxlika (tavakkalchilik) jamg‘aramasi tuzilishi mumkin, kamomadlarni shu jamg‘arma xisobidan qoplashga yo‘l qo‘yiladi.

Xodim bilan to‘liq moddiy javobgarlik xaqida yozma shartnoma tuzilmagan, shuningdek bunday shartnoma pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilish hizmat vazifasiga kirmaydigan xodim bilan, 18 yoshga to‘lmagan shaxs bilan yoki ro‘yhatda ko‘rsatilgan xodimlar toifasiga kirmaydigan shaxs bilan tuzilgan hollarda, ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimga cheklangan moddiy javobgarlik yuklatilishi mumkin. Bunday hollarda xodimga to‘liq moddiy javobgarlik qonunda nazarda tutilgan boshqa asoslar mavjud bo‘lsagina yuklatilishi mumkin.

Korxona, muassasa, tashkilot bilan yuqorida maxsus eslatilgan ro‘yhatdagi lavozim va ishlarni bajarayotgan xodimlar o‘rtasida to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida yozma shartnoma tuzishda quyidagi shartlar, albatta, mavjud bo‘lishi lozim: a)xodim 18 yoshga to‘lgan bo‘lishi kerak; b)qimmatliklar saqlash, qayta ishlash, sotish (berish), tashish yoki ishlab chiqarish jarayonida ulardan foydalanish uchun bevosita xodimga topshirilgan va xodim bilan yozma shartnoma tuzilgan bo‘lishi kerak.

Ro‘yhat ikki bo‘limdan iboratdir: birinchi bo‘limda to‘liq moddiy javobgarlik asosida qimmatliklar topshiriladigan lavozimlar, ikkinchi bo‘limda ishlarning nomlari ko‘rsatilgan.

Ro‘yhatning har ikkala bo‘limi xam sohalararo ahamiyatga egadir.

Ko‘rsatilgan lavozimlar va ishlar ro‘yhati tugal bo‘lmay, u namunaviylik harakteriga ega.

Har bir korxona yoki tashkilot o‘z ishlab chiqarish va boshqa xususiyatlari, korxonadagi shtatlar va vazifalardan kelib chiqqani holda to‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzilishi lozim bo‘lgan vazifalar, ishlar, kasblar, lavozimlar hamda xodimlar toifalarining ro‘yxatini kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishib belgilaydi hamda ushbu ro‘yxatini korxona jamoa shartnomasiga, jamoa shartnomasi tuzilmagan bo‘lsa, u holda o‘zaro tuzilgan boshqa kelishuvga ilova qiladi.

Korxonada jamoa (brigada)ning to‘liq moddiy javobgarligi qo‘llanilishi va bu haqda jamoa (brigada) moddiy javobgarligi joriy etilishi mumkin bo‘lgan ish joylari va vazifalar ro‘yxati ham ana shu tartibda ishlab chiqiladi hamda korxona jamoa shartnomasiga ilova qilinadi.

Odatda, yakka tartibda to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi yozma shartnomada ish beruvchi va xodimning majburiyatlari konkret belgilab qo‘yiladi. Chunonchi, xodimning majburiyatlari asosan quyidagilardan iboratdir:

a)saqlash uchun ishonib topshirilgan qimmatliklara extiyotkorlik bilan munosabatda bo‘lish va zarar yetishining oldini olish;

b)qimmatliklarning saqlanishiga taxdid soluvchi barcha holatlar to‘g‘risida o‘z vaqtida ish beruvchini arbardor qilish;

v)belgilangan tartibda xisob olib borish, qimmatliklarning harakati va qoldiqlari xaqida xisobot tuzish va o‘z vaqtida tardi etish;

g)o‘ziga ishonib topshirilgan moddiy qimmatliklarning inventarizatsiya ishlarida ishtirok etish va hokazolar.

Ish beruvining majburiyatlari:

a)xodimga qimmatliklarning saqlanishini ta’minlash uchun zarur bo‘lgan shart-sharoitlarni yaratib berish;

b)xodimni korxona, muassasa, tashkilotga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi qonunchilik bilan, shuningdek qimmatliklarni qabul qilib olish, saqlash, qayta ishlash, sotish (berish) tashish yoki ishlab chiqarish jarayonida o‘ziga ishonib topshirilgan moddiy qimmatliklardan foydalanishga doir amaldagi instruktsiyalar, saqlash normativlari va qoidalari bilan tanishtirish;

v)belgilangan tartibda qimmatliklarni inventarizatsiya qilib turish va hokazo.

Qayd etilganlardan chiqadigan xulosa shuki, ish beruvchining o‘z majburiyatlarini bajarmasligi moddiy javobgarlikning miqdorini o‘zgartirishi, hatto xodimni moddiy javobgarlikdan butunlay ozod qilishi, shuningdek, ayrim mansabdor shaxslarni xam javobgarlikka tortish uchun asos bo‘lishi mumkin. Shuning uchun sudlar yozma shartnoma asosidagi moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi ishlarni ko‘rayotganda ish beruvchi tomonidan shartnoma majburiyatlariing bajarilganligini tekshirishlari, bu holatning esa undirilishi lozim bo‘lgan zarar miqdorini belgilash uchun ahamiyatga ega ekanligini i’tiborga olmoqlari lozim.

Yozma shartnoma asosida xodim o‘ziga korxona, muassasa, tashkilot tomonidan saqlash yoki boshqa maqsadlarda berilgan mulkka va boshqa qimmatliklarga ularni saqlashni ta’minlxamaganlik tufayli yetkazilgan zararning turidan qat’iy nazar kamomad, buzilish, yo‘q qilib yuborish va h.k. kabilar to‘liq moddiy javobgarlikka tortiladilar (Mazkur Plenum qarorining 11-bandi).

Shuni alohida ta’kidlash zarurki, 18 yoshga to‘lmagan shaxslar bilan to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi yozma shartnoma tuzilishi mumkin emas. Basharti qonunga xilof ravishda yozma shartnoma tuzilgan bo‘lsa, bunday holda moddiy javobgarlik shartnoma asosida emas, balki umuman mehnat qonunlariga binoan kelib chiqadi.

Bu fikrlar 18 yoshga to‘lmagan shaxslarning faqat yozma shartnoma asosidagi to‘liq moddiy javobgarligiga tegishlidir. Ayni vaqtda ular qonun bo‘yicha boshqa asoslarga muvofiq (masalan, zarar xodimning jinoiy harakati natijasida yoki mehnat burchlarini bajxamaslik holatida yetkazilgan hollarda) to‘liq moddiy javobgarlikka tortilaveradilar.

O’zlariga ishonib topshirilgan qimmatliklarni saqlash, qayta ishlash, sotish (berish), tashish yoki ish jarayonida ulardan foydalanish bilan bog‘liq bo‘lgan ayrim ishlarni birgalikda bajargan taqdirda va agar har bir xodimning to‘liq moddiy javobgarligini chegaralash va u bilan to‘lash moddiy javobgarlik to‘g‘risidagi shartnoma tuzish iloji bo‘lmasa, jamoa (brigada) moddiy javobgarligi joriy etiladi.

Jamoa (brigada) moddiy javobgarligi haqidagi shartnomaga muvofiq qimmatliklar, ularning saqlanishini ta’minlanmaganligi uchun to‘liq moddiy javobgarlik yuklatiladigan oldindan belgilangan shaxslar guruhiga (brigada) topshiriladi.

Bevosita pul va tovar qimmatliklari bilan muomala qiluvchi xodimlar tomonidan ishlhar birgalikda bajariladigan bo‘linmalarning ro‘yhati jamoa shartnomasida belgilab qo‘yiladi. Agar bunday shartnoma tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qumitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

Jamoa (brigada) moddiy javobgarligi faqat quyidagi shartlar mavjud bo‘lgan taqdirda kelib chiqadi:

a) ikki va undan ortiq xodimlar tomonidan Ro‘yhatda ko‘rsatilgan ishlhar birgalikda bajariladigan bo‘lsa;

b) har bir xodimning to‘liq moddiy javobgarligini chegaralash va u bilan to‘liq moddiy javobgarlik to‘g‘risida yozma shartnoma tuzishning iloji bo‘lmasa;

v) jamoa (brigada) to‘liq moddiy javobgarligi joriy etilishi mumkin bo‘lgan bo‘linmalarning ro‘yhati jamoa shartnomasida belgilab qo‘yilgan bo‘lsa;

g) jamoa (brigada) a’zolarining har biri tomonidan imzolangan yozma shartnoma mavjud bo‘lsa.

Agar jamoa (brigada) tarkibida 18 yoshga to‘lmagan shaxslar mustaqil to‘liq moddiy javobgarlik xaqida ilgari yozma shartnoma tuzgan xodimlar bo‘lsa, bunday jamoa (brigada) bilan doimiy javobgarlik to‘g‘risida shartnoma tuzish mumkin emas.[1]

Afsuski, hozirga qadar jamoa (brigada) moddiy javobgarligi to‘g‘risidagi namunaviy yozma shartnoma tasdiqlangan emas.

To‘liq moddiy javobgarlik haqidagi shartnoma asosida jamoa (brigada) a’zolari xamda ish beruvchi muayyan huququ va majburiyatlarga ega bo‘ladilar.

Chunonchi: a)qimmatliklarni qabul qilish va saqlash, qayta ishlash, sotish (berish), tashish yoki qimmatliklardan ishlab chiqarish jarayonida foydalanish ishlari bo‘yicha o‘zaro nazoratni amalga oshirish;

b) Jamoa (brigada)ga topshirilgan qimmatliklarni inventarizatsiya qilishda ishtirok etish;

v) Jamoa (brigada)ga topshirilgan qimmatliklarning harajati va qoldiqlari to‘g‘risidagi xisobotlar bilan tanishish;

g) Zarur hollarda ma’muriyatdan jamoa (brigada)ga topshirilgan qimmatliklar ustidan inventarizatsiya o‘tkazilishini talab qilish;

d) ish beruvchiga jamoa (brigada) a’zolarini, shu jumladan, jamoa (brigada) rahbarini xam, qimmatliklarning saqlanishini ta’minlay olmasa, o‘z hatti-harakatlari bildan ungsha bo‘lgan ishongchni yo‘qolishiga sabab bo‘lsa, bunday holda brigada tarkibidan chiqarib yuborishni talab qilishlari mumkin.

Jamoa (brigada) a’zolari:

a)qimmatliklarga extiyotkorlik bilan munosabatda bo‘lishlari va zarar yetishining oldini olishlari;

b)belgilangan tartibda xisob olib borishlari, qimmatliklarning harakati va qoldiqlari xaqida xisobot tuzishlari va o‘z vaqtida ma’muriyatga taqdim etishlari;

v) qimmatliklarning saqlanishiga taxdid soluvchi barcha holatlar to‘g‘risida o‘z vaqtida ish beruvchini arbardor qilishga majburdirlar.

[1] Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пенумининг 1990 йил 14 декабрдаги қарорининг 17-банди.

Ish beruvchi:

a) jamoa (brigada)ga qimmatliklarning saqlanishini ta’minlash uchun zarur bo‘lgan sharoitlarni yaratib berishi;

b) jamoa (brigada) tomonidan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlashga to‘sqinlik qiluvchi sabablarni o‘rganishi va yo‘q qilish, zarar yetkazishda aybdor bo‘lgan konkret shaxslarni aniqlashi xamda ularni qonun bilan belgilangan moddiy javobgarlikka tortishi;

v) amaldagi yo‘riqnoma va qoidalar bilan tanishtirishi;

g) qimmatliklarning saqlanishiga taxdid soluvchi holatlar haqidagi jamoa (brigada)ning arbarlarini ko‘rib chiqishi va bunday holatlarni yo‘qotish choralarini ko‘rmog‘i shart.

Jamoa (brigada) a’zolari zarar ularning aybisiz yetkazilganligi, konkret aybdor aniqlansa, moddiy javobgarlikdan ozod qilinadilar.

Qonunga binoan zarar ularning oylik ish xaqi (maoshi)ga va oxirgi inventarizatsiya shtkazilgan vaqtdan to zarar aniqlangunga qadar bo‘lgan davr mobaynida xaqiqatda ishlagan vaqtda mutanosib ravishda jamoa (brigada) a’zolari tomonidan qoplanadi.[1]

Mehnat kodeksining 202-moddasi 2-bandiga ko‘ra, ***bir gallik hujjat asosida olingan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganlik oqibatida yetkazilgan zarar uchun javobgarlik*** belgilangan.

Bunday to‘liq moddiy javobgarlik xodim tomonidan mulk va boshqa qimmatliklarni o‘z xisobotiga olish bir martalik harakterida bo‘lib, uning mehnat funktsiyasining asosiy mazmunini tashkil etmasligi kerak.[2]

Shuni alohida ta’kidlash lozimki, vakolatnomani xodimning to‘liq moddiy javobgarligi to‘g‘risidagi yozma shartnoma deb qaralmasligi kerak. Chunki vakolatnoma mehnat huquqining emas, balki, fuqarolik huquqining ham institutidir.

O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2003 yil 27 mayda 1245–son bilan ro‘yxatga olingan “Tovar-moddiy boyliklarni olishga ishonchnomalar berish va ularni ishonchnomalar bo‘yicha berish tartibi to‘g‘risida NIZOM” ga ko‘ra bir gallik ishonchnomalarni berish va shu asosda moddiy javobgarlikka tortish tartiblari hamda shartlari belgilangan[117].

Mazkur Nizomga ko‘ra korxona tomonidan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda yetkazib beruvchilardan tovar-moddiy boyliklarni olish uchun ishonchli shaxsga berilgan yozma vakolat ishonchnoma deb tan olinadi. Ishonchli shaxs unga ishonchnoma bo‘yicha berilgan vakolatlar doirasida harakat qiladi.

Tovar-moddiy boyliklarni olishga ishonchnomalar korxona ixtiyoriga ko‘ra belgilangan shaklda va tegishli tarzda rasmiylashtirilgani holda beriladi.

Ishonchnomalar korxona rahbari yoki u tomonidan qonunda belgilangan tartibda belgilanadigan shaxslar tomonidan imzolanadi.

---

[1] Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги қарорининг 28-банди.

[2] Ўша манба :Пленум қарорининг 23-банди.

[117] Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлар ахборотномаси, 2003 йил, 9-10-сон

Ishonchnomaning amal qilish muddati u asosida ishonchnoma berilgan shartnomalar va boshqa bitimlar bo‘yicha tegishli boyliklarni olish va olib chiqib ketish imkoniyatiga bog‘liq ravishda belgilanadi, biroq u qonun hujjatlarida belgilangan muddatdan oshmasligi kerak.

Ishonchli shaxs boyliklarni olgandan so‘ng topshiriqlar bajarilganligi va u olgan tovar-moddiy boyliklar omborga (omborxonaga) topshirilganligi to‘g‘risidagi hujjatlarni korxona buxgalteriyasiga yoki tegishli moddiy javobgar shaxsga taqdim etishi shart.

Foydalanilmagan ishonchnomalar amal qilish muddati tugagan kundan keyingi sanada uni bergan korxonaga qaytarilishi kerak.

Korxona ishonchnomalari bo‘yicha tovar-moddiy boyliklarni berish quyidagi hollarda amalga oshirilmaydi:

a) to‘ldirish tartibini buzgan holda yoki to‘ldirilmagan rekvizitlar bilan berilgan ishonchnomalar taqdim etilganda;

b) tuzatilgan va bo‘yalgan joylari mavjud bo‘lgan ishonchnomalar taqdim etilganda;

v) ishonchnomada ko‘rsatilgan pasport taqdim etilmaganda;

g) ishonchnoma berilgan muddat tugaganda;

d) qabul qilib oluvchidan ishonchnoma bekor qilinganligi to‘g‘risida xabar olinganda;

e) uning nomidan ishonchnoma berilgan yuridik shaxsning faoliyati to‘xtatilganda;

j) ishonchli shaxs muomalaga layoqatsiz, cheklangan muomala layoqatli deb tan olinganda.

Ishonchnomaning namunaviy nusxasi yuqoridagi Nizomga ilova qilingan bo‘lib, u quyidagi ko‘rinishda bo‘ladi :

Ishonchnoma N_____

Berilgan sana "____"_____200____y.

Ishonchnoma 200__yil "____" _____gacha haqiqiy hisoblanadi.

_____

korxona nomi va manzili

Ishonchnoma berilgan shaxs _____

lavozimi va F.I.O.

Pasport seriyasi_____N_____

Kim tomonidan berilgan _____

Berilgan sana "_____"_____y.

_____ dan

yetkazib beruvchi nomi

_____ bo‘yicha moddiy boyliklarni olish uchun.

hujjat nomi, raqami va sanasi

Orqa tomoni

Olinadigan moddiy qimmatliklar ro‘yxati

N	*Moddiy boyliklar nomi*	*O’lchov birligi*	*Soni (yozuv bilan))*
	2	*3*	*4*

Ishonchnomani olgan shaxsning imzosini _____tasdiqlaymiz.

M.O’. ***imzo*** ***F.I.Sh.***

imzo ***F.I.Sh.***

Nizomga 2-ILOVA

O’zbekiston Respublikasi AV 24.12.2003y. 1245-1-son bilan ro‘yxatga olingan
O’zbekiston Respublikasi MV Buyrug‘i taxriridagi 2-ilova

Ishonchnoma N_____

Berilgan sana 20_____yil "_____"_____
Ishonchnoma 20_____yil "_____" _____ gacha haqiqiy hisoblanadi.
_____
Korxona nomi va uning manzili
Ishonchnoma berilgan shaxs _____
Lavozimi va F.I.Sh.

Pasport seriyasi_____ N_____
Kim tomonidan berilgan _____
Berilgan sana _____yil "_____ "_____
_____ dan
Yetkazib beruvchi nomi
_____Hujjat nomi, raqami va sanasi bo‘yicha moddiy boyliklarni olish uchun.

Orqa tomoni

Olinadigan moddiy boyliklar
RO’YXATI

	Moddiy boyliklar nomi	*Yolchov birligi*	*Soni (yozuv bilan)*
	2	*3*	*4*

Ishonchnomani olgan shaxsning imzosini _____tasdiqlaymiz.

M.O’. ***_____ imzo*** ***_____ F.I.Sh.***

_____ imzo ***_____ F.I.Sh.***

Berilgan ishonchnomalarni hisobga olish jurnali

	Berilgan sana	*Amal qilish muddati*	*Ishonchnoma kimning nomiga berilgan (F.I.Sh. va lavozimi)*	*Yetkazib beruvchining nomi*	*Shartnoma va boshqa bitimlarning raqami va sanasi*	*Ishonchnoma olgan shaxsning imzosi*	*Ishonchnoma bo‘yicha topshiriqlarning bajarilganligi to‘g‘risida qaydlar*
	2	3	4	5	6	7	8

Qasddan zarar yetkazilganda to‘liq moddiy javobgarlikni yuz berishi. Mehnat kodeksining 202-moddasi 3-bandida ko‘rsatilgan moddiy javobgarlik va qimmatliklarning qasddan yo‘q qilinishi yoki qasddan buzilishi natijasida kelib chiqqan zarar uchun belgilangan bo‘lib, bunday ko‘zlangan maqsad ayrim mulk ob’ektlarining saqlanishini ta’minlash, qasddan ish beruvchi mol-mulki yoki mulkiy manfaatlariga ziyon yetkazilishi uchun ta’sir choralarini qo‘llashdir.

Materiallar, yarim fabrikatlar, buyumlar (mahsulotlar), shu jumladan ishlab chiqarilayotgan buyumlar, shuningdek, ish beruvchi tomonidan xodimga foydalanish uchun berilgan asboblar, o‘lchov priborlari, maxsus kiyim va boshqa buyumlar kamomad bo‘lishi, qasddan yo‘q qilinishi yoki qasddan buzilishi oqibatida yetkazilgan zarar uchun to‘liq miqdorda moddiy javobgarlik kelib

chiqadi. Bunda aybning shakli asosiy rol o‘ynaydi. Chunki, shu turdagi mulk ob’ektlariga extiyotsizlik oqibatida zarar yetkazilganlik uchun boshqacha tarzdagi moddiy javobgarlik xam belgilangan.

Ushbu asos bo‘yicha 18 yoshga to‘lmagan xodimlar xam to‘liq moddiy javobgar bo‘ladilar.

To‘liq moddiy javobgarlikning ushbu turiga tortish chog‘ida egri qasd yoxut to‘g‘ri qasddan zarar yetkazilganligit javobgarlik hajmiga ta’sir qilmaydi.

Qasddan moddiy zarar yetkazish turli motivlar bilan (bezorilik, o‘zini ko‘rsatishga intilish, ish beruvchi mansabdor shaxsidan o‘ch olish va boshqalar) sodir etilishi mumkin.

Basharti xodimning korxona mulkiga ziyon yetkazishi ma’muriy yoxud jinoiy javobgarlikka tortish uchun zarur alomatlarga ega bo‘lsa, unda tegishli ma’muriy yoki jinoiy javobgarliklarga ham tortilishi mumkin. (O’zbekiston Respublikasining Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 61-moddasi (Oz miqdorda talon-toroj qilish), Jinoyat kodeksining 173-moddasi (Mulkni qasddan nobud qilish yoki unga zarar yetkazish).

Xodimning qasddan zarar yetkazganligi tegishli fakt hamda dalillar asosida ish beruvchi tomonidan isbotlanmog‘i lozim.

Korxonaga tegishli uskunalar, ishlab chiqarish vositalari va boshqa ashyolardan ishdan tashqari paytda (dam olish kuni, ishdan keyingi paytda) o‘z maqsadalari yo‘lida foydalanish (masalan: korxonaga tegishli transport vositasidan ishdan keyin shaxsiy extiyojlari yo‘lida foydalanish), buyum yoki o‘zga mulkdan belgilangan maqsadidan boshqa maqsadda foydalanish, korxona buyum va vositalarini tegishli ruxsatsiz begona shaxslarga foydalanish uchun berish, korxona mol-mulkining nobud bo‘lishiga qasddan yo‘l qo‘yish (oldini olish mumkin bo‘lgani holda zarar yuz berishini befarq holda kuzatib turish) kabi holatlar ham xodim tomonidan qasddan (to‘g‘ri yoki egri qasddan) zarar yetkazilganligini anglatadi va unga to‘liq moddiy javobgarlik yuklanishiga asos bo‘ladi.

Korxona mol-mulkiga qasddan zarar yetkazish, xatti-harakati ijtimoiy xavflilik darajasi hamda yuz bergan oqibatlariga qarab aybdor xodimning ma’muriy yoki hatto jinoiy javobgarlikka tortilishiga olib kelishi mumkin.

Korxona mulkiga bir necha shaxslar birgalikda qasddan zarar yetkazgan hollarda ular sherikli moddiy javobgar bo‘ladilar. Korxona mulkiga bir necha shaxslar tomonidan zarar yetkazilganida ulardan ayrimlari korxona xodimi bo‘lmagan (korxonada ishlamaydigan shaxslar bo‘lgan) hollarda ular mehnat qonunchiligiga ko‘ra emas, balki fuqarolik qonunchiligiga ko‘ra umumiy asoslarda mulkiy javobgar bo‘ladilar.

Korxona mulkini rastrata qilish, kamomadga yo‘l qo‘yish, hizmat vazifasini suist’emol qilish, firibgarlik qilish, o‘z vakolatidan chetga chiqish yoki hizmat sovuqqonligiga yo‘l qo‘yish orqali zarar yetkazish hollarida jinoiy javobgarlikka tortish masalasini hal qilish uchun ish beruvchi (korxona rahbari yoki o‘zga mutasaddi shaxslar) bu haqdagi materiallarni belgilangan muddat va tartibda huquqni muhofaza qilish organlariga topshirishi, xabar berishi lozim. (bu haqda qarang: O’zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 2004 yil 24 maydagi “Iqtisodiyot sohasidagi jinoyatlar uchun jazoni erkinlashtirish to‘g‘risidagi

qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi qarori. O’zbekiston Oliy Sudi Axborotnomasi. 2004 y., № 4, 34-b.)

Korxona mol-mulkiga qasddan zarar yetkazish intizomiy nojo‘ya harakat sanaladi va aybdor xodimga intizomiy jazo qo‘llanilishiga (korxona ichki mehnat tartibi qoidalariga nazarda tutilgan hollarda mehnat vazifalarini bir marta bo‘lsada qo‘pol buzish deb baholanishiga va bitta ana shunday xatti-harakat uchun mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishiga), bundan tashqari xodimni mukofot, ustama haq va boshqa imtiyozlardan to‘la yoki qisman mahrum qilinishiga, unga nisbatan jamoat ta’sir choralari qo‘llanilishiga sabab bo‘lishi mumkin.

Korxona mulkiga qasddan zarar yetkazgan xodimning ma’muriy javobgarlikka tortilishi va unga jarima jazosi qo‘llanilishi, unga nisbatan intizomiy tarzda jarima solinishi (MKning 181-moddasi 2-bandi), uni mukofotdan mahrum etilishi kabi holatlar xodimdan zararni undirib olishiga to‘sqinlik qilmaydi.

Jinoyat sodir etish tufayli qasddan zarar yetkazilganida zararni aniqlash va qoplash masalalari jinoyat qonunchiligi bilan ham tartibga solinadi (bu haqda batafsil qarang: O’zbekiston Ruspublikasi Oliy Sudi Plenumining 1998 yil 11 sentyabrdagi “Jinoiy harakatlar oqibatida yetkazilgan moddiy zararni qoplash masalasiga doir sud amaliyoti to‘g‘risida”gi 21-sonli qarori “Qonun nomi bilan”. O’zbekiston Respublikasi Oliy Sudining Axborotnomasi, 1998 y., № 3, 8-13 betlar).

Alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida yetkazilganda to‘liq moddiy javobgarlik O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 202 - moddasi, 4-bandiga ko‘ra, kelib chiqadi. Bunda mastlik holatining darajasi, qanday mulkka qay darajada zarar yetkazilganligi, xodimning mutaxassisligi, kasbi, lavzoimi, shuningdek aybning shakli ahamiyatga ega emas. Eng muhimi, xodimning yuqorida eslatilgan sabablar tufayli mastlik holati qonunchilikda belgilangan tartibda isbotlab berilishi zarur.

Xodimning mastlik holati unga ushbu asos bo‘yicha moddiy javobgarlik yuklash uchun, agar mastlik holati zararning kelib chiqishiga yoki ko‘payishiga bevosita sabab bo‘lgan taqdirdagina yuklatilishi mumkin.

Ushbu asosga ko‘ra, qimmatliklar buzilgan yoki yo‘qotilgan taqdirda xodimga to‘liq moddiy javobgarlik yuklatiladi.

Ba’zan yuridik adabiyotlarda giyoxvandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida yetkazilgan zarar uchun mehnat qonunchiligida cheklangan miqdordagi moddiy javobgarlik belgilanganligi xaqida fikr bildiriladi.[1]

Qonunning ushbu normasini taxlil qilish shunday xulosaga olib keladiki, mastlik holatini keltirib chiqaruvchi sabablardan qat’iy nazar, to‘liq moddiy javobgarlik belgilanganligi to‘g‘ri. Chunki 202-moddaning 4-bandida mastlikni keltirib chiqargan sabablar emas, balki mastlik holatining o‘zi e’tiborga olingandir.

Qonunga binoan 18 yoshga to‘lmagan xodimlar xam mastlik holatida zarar yetkazilganda to‘liq moddiy javobgarlikka tortiladilar (Mehnat kodeksining 202-moddasi 2-qismi).

[1] Қаранг: К.Н.Гусов, В.Толкунова. Учебник. Трудовое право России. Издательство “Юрист”. М., 1997, стр.329.

Xodim tomonidan korxona mol-mulki va o‘zga mulkiy manfaatlariga mast holda zarar yetkazilishi zarar yetkazilishidagi uning aybi shaklidan (ehtiyotsizlik yoki qasd) qat’i nazar unga to‘liq hamda moddiy javobgarlik yuklatilishiga olib keladi.

Qonun “Mastlik holati” tushunchasi ta’rifini aniq ravshan nazarda tutmaydi. Umuman olganda shaxs ahvoli, orientatsiya qilish qobiliyati qanchalik saqlanib qolganiga ko‘ra tibbiy ko‘rik natijasida birinchi darajali, ikkinchi va uchinchi darajali mastlik holatlari farqlanadi. Ammo, xodimga moddiy javobgarlik yuklash chog‘ida mastlik darajasining (engil mastlik yoki xushyorlikni yo‘qotish) ahamiyati yo‘q. Xodimning mastlik holatiga tushishiga sabab bo‘lgan spirtli ichimlik turining ham (aroq, vino, spirt yoki boshqa spirtli ichimlik), uning quvvatining ham unchalik ahamiyati yo‘q.

Giyohvand modda ist’emol qilgan va sarxush holda bo‘lgan xodim ham ana shu ahvolda korxonaga yetkazgan moddiy zararni to‘liq qoplaydi.

Giyohvandlik (narkotik) vositalari - giyohvandlik vositalari ro‘yxatiga kiritilgan va O’zbekiston Respublikasida nazoratga olingan, kelib chiqishi sintetik yoki tabiiy moddalar, tarkibida giyohvandlik moddasi bo‘lgan preparatlar va o‘simliklar. Psixotrop moddalar, prokursorlar, ularning analoglari yoki preparatlarini iste’mol qilish oqibatidagi sarxushlik natijasida yetkazilgan moddiy zarar uchun ham xodim to‘liq moddiy javobgar bo‘ladi. (bular haqida batafsil qarang: 1) O’zbekiston Respublikasining 1999 yil 19 avgustdagi “Giyohvandlik vositalari va psixotrop moddalar to‘g‘risida”gi qonuni. O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1999 y., 9-sonli, 210-modda);

2) ***O’zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining 2000 yil 22 dekabrdagi “Jinoyat uchun jazo tayinlash chog‘idagi ayrim masalalar yuzasidan sud amaliyoti to‘g‘risida”gi 31-sonli qarori***.

Xodimning mastlik holatiga tushishiga sabab bo‘luvchi toksik moddalar jumlasiga maishiy turmushda keng qo‘laniladigan kayf beridagan va ularga bog‘lanib qolishga olib kelishi mumkin bo‘lgan, milliy hamda halqaro qonunchilikka ko‘ra narkotik yoxud psixotrop moddalar jumlasiga kiritilmagan turli-tuman vositalar (dori-darmonlar, o‘simliklar, atir, benzin, atseton va boshqa ashyolar) kiritilishi mumkin. Bunday vositalar, ishlab chiqarish jarayonida ham, davolash maqsadlarida ham ishlatilishi mumkin[118].

Xodimning mast holda ekanligi tibbiy tekshiruv orqali yoki guvohlar ishtirokida tuzilgan bayonnoma bilan isbotlanishi mumkin.

Mastlik holatida zarar yetkazgan xodimga to‘liq moddiy javobgarlik yuklash chog‘ida zarar yetkazilishi holati e’tiborga olinmog‘i lozim.

Mast holdagi xodim va xushyor xodim tomonidan ehtiyotsizlik tufayli birgalikda zarar yetkazilganida mast holda bo‘lmagan xodim cheklangan moddiy javobgarlikka tortiladi

Xodimning sud hukmi bilan aniqlangan jinoiy harakatlari oqibatida zarar yetkazilganlikuchun to‘liq moddiy javobgarlik. Bunday asos O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 202-moddasi 5-bandida nazarda tutilgandir.

[118] (Бу ҳақда батафсил қаранг: Рустамбоев М.Х. Комментарий к Уголовному кодексу Республики Узбекистан. Особенная частъ. Тошкент “Ўқитувчи”, 2004 й., с.904-905).

Shuni alohida ta’kidlamoq kerakki, ish beruvchi xodimning harakati (harakatsizligi)da jinoyat belgilari bor-yo‘qligi masalasini o‘zi hal etishga va shu asosda xodimga to‘liq moddiy javobgarlik yuklashga haqli emas. Chunki qonunning mazmuniga ko‘ra, xodimning moddiy zararni keltirib chiqargan jinoiy harakatlari sud hukmi bilan aniqlangan va hukm qonuniy kuchga kirgan bo‘lishi lozim.

Avf etilganligi yoki amnistiya akti e’lon qilinganligi tufayli javobgarlikdan ozod etilgan hollarda xam xodimga to‘liq moddiy javobgarlik yuklatiladi.

Chunki amnistiya akti orqali shaxslar jinoiy javobgarlikdan, jinoiy jazodan, jazoning o‘talmay qolgan qismidan, shuningdek, qo‘shimcha jazolardan xam ozod qilinishi mumkin, biroqbu hol ularni yetkazgan moddiy zararlari uchun javobgarlikdan, zarani to‘liq qoplash majburiyatidan ozod etmaydi.

Avf etish masalasini ko‘rish vaqtida esa boshqa holatlar bilan birga keltirgan zararning o‘z ixtiyori bilan qoplanganligi xam e’tiborga olinadi.

O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining “Jinoiy harakatlar oqibatida yetkazilgan moddiy zararni qoplash masalasiga doir sud amaliyoti to‘g‘risida” 1998 yil 11 sentyabrdagi 21-sonli qarorida ta’kidlanishicha, korxona, muassasa, tashkilotda uning bir necha xodimi yoki bir xodimi va korxona bilan mehnat munosabatlarida bo‘lmagan boshqa shaxslarning birgalikdagi aybi bilan zarar yetkazilib, bu zarar ularning birgalikdagi qasddan sodir etilgan jinoiy harakatlari natijasida yetkazilgani aniqlansa, sud ularning barchasiga birgalikda javobgarlik majburiyatini yuklashga harli:

-mazkur g‘ayriqonuniy harakatlari uchun qonun talablariga ko‘ra, moddiy javobgar hisoblanuvchi fuqaro yoki korxonalar jinoyat oqibatida yetkazilgan zararni qoplashda birgalikda emas, balki hissali javobgar bo‘ladilar. Bir necha shaxslar tomonidan yetkazilgan zararni qoplash haqidagi qaror chiqarayotgan sud hukmning qaror qismida sudlanuvchilardan qaysi biriga birgalikda qaysi biriga hissasi javogarlik majburiyati yuklanishi, shuningdek zararni qoplash uchun qancha miqdorda va kimning foydasiga summa undirilishini ko‘rsatishi lozim (qarorning 10-bandi);

-birgalikda moddiy javobgar bo‘lgan mahkumlarga nisbatan chiqarilgan hukm ayrim shaxslarga nisbatan bekor qilinib, ish qayta sudlovga yuborilganda umumiy zararning barchasini qoplash majburiyatini sud ular ustidan hukm chiqarilgan shaxslar zimmasiga yuklatilmog‘i lozim (qarorning 2-bandi).

Shu o‘rinda yuridik adabiyotlarda uchrab turgan ayrim fikrlar xususida to‘xtalib o‘tishni lozim topxamiz.

Bunday fikrlar shundan iboratki, jinoyat belgilari yo‘qligi tufayli oqlash hukmi chiqarilgan, jinoyat ishi shunday asosga binoan dastlabki tergov bosqichida bekor qilingan taqdirda, yetkazilgan zararni undirish to‘g‘risidagi ishni fuqaro-sud ishlarini yurgizish tartibida ko‘rish uchun to‘sqinlik qilmasligi lozim va sud yetkazilgan zararni to‘liq miqdorda undirish haqidagi da’voni qanoatlantirishga haqlidir.

Ikkinchi fikrning mazmuniga qaraganda, xuddi shunday holatlarda sud fuqarolik-sud ishlarini yurgizish tartibida qonunda ko‘zda tutilgan boshqa asoslar bo‘yicha zararni to‘liq miqdorda undirish haqidagi da’voni ko‘rishi mumkin.

Ushbu asos bo‘yicha 18 yoshga to‘lmagan xodimlar xam to‘liq moddiy javobgar bo‘ladilar. Mehnat kodeksi 202-moddasining 2-qismi).

Tijorat sirlari oshkor etilgani tufayli yuz bergan zarar uchun to‘liq moddiy javobgarlik Menat kodeksining 202-moddasi 6-bandiga muvofiq, kelib chiqadi.

Fuqarolik qonunchiligida hizmat va tijorat sirlari oshkor etilishi natijasida yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlik belgilangan (O’zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 98-moddasi).

Fuqarolik qonunchiligida hizmat va tijorat sirlari oshkor etilishi tufayli kelib chiqqan zarar uchun jismoniy xamda yuridik shaxslarning moddiy javobgarligi nazarda tutiladi.

Mehnat qonunchiligida esa faqat tijorat sirlarini oshkor etganlik uchun xodimning to‘liq moddiy javobgarligi belgilangan. Yuridik adabiyotlarda shu masala xususida aniq fikrlar mavjud bo‘lib, tijorat sirlarini mehnat shartnomasi, jumladan, kontraktga xilof ravishda oshkor etgan xodimlarga nisbatan xam to‘liq moddiy javobgarligi yuklatilmog‘i lozim[119]. Ta’kidlash lozimki, bu masala fuqarolik qonunchiligida xam, mehnat qonunchiligida xam yangi bo‘lib, xammo bunday moddiy javobgarlikning shartlari umumiylik harakteriga egadir. Chunonchi, birinchidan, bu sirlar xaqiqiy yoki porentsial tijorat qimmatiga ega bo‘lmog‘i lozim, ikkinchidan, bu tijorat sirlari uchinchi shaxslar uchun noma’lum bo‘lshi, undan erkin baxrxamand bo‘lish mumkin bo‘lmasa, uchinchidan, bu sirlarning egasi uning maxfiyligini saqlashga doir choralar ko‘rgan bo‘lishi shart.

Tijorat axboroti yoki korxonaning (xo‘jalk yurituvchi sub’ektning) tijorat siri deganda korxonaning (sub’ektning) ishlab chiqarishi, texnologiya axboroti, boshqaruvi, rejalashtirilishi, moliyasi va boshqa faoliyat bilan bog‘liq bo‘lgan xamda e’lon qilish (topshirish) ochilib qolishi, uning manfaatlariga zarar yetkazilishi mumkin bo‘lgan, davlat siri bo‘lib hisoblanmaydigan ma’lumotlar tushuniladi.

Davlat siri sanaluvchi axborot va ma’lumotlar oshkor etilganligi uchun maxsus qonunlarga ko‘ra jinoiy (JKning 162-moddasi (Davlat sirlarini oshkor qilish); 163-moddasi (Davlat siri yoki harbiy sir hisoblangan hujjatlarni yo‘qotish) va boshqa huquqiy javobgarliklar kelib chiqishi nazarda tutilgan[120].

Davlat siri deganda davlat tomonidan qo‘riqlanadigan va maxsus ro‘yxatlar bilan cheklab qo‘yilgan o‘ta muhim, mutlaq maxfiy va maxfiy harbiy, siyosiy, iqtisodiy, ilmiy-texnikaviy va boshqa ma’lumotlar nazarda tutiladi. O’zbekiston Respublikasining davlat sirlari: davlat, harbiy va hizmat siriga bo‘linadi.

Ilgari oshkora-ommaviy e’lon qilingan ma’lumotlar, shuningdek har bir shaxs erkin tanishish, bilishni talab qilish huquqiga yoki imkoniyatiga ega bo‘lgan ma’lumotlar xam hizmat yoki tijorat sirlari bo‘lib hisoblanmasligi lozim.

Tijorat siri ahamiyatiga ega bo‘lgan axborotlarning tarkibiy qismi va arjmi, ularni hhimoya qilish tartibi ish beruvchi tomonidan belgilanadi.

---

[119] Қаранг: Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. част 1, под редакцией Садикова Ю.Н. “Юринформцентр”. М., 1997, стр. 139-140.

[120]. Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 7 майда қабул “Давлат сирларини сақлаш тўғрисида” қонуни. (Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаш Ахборотномаси 1993 й. 5-сон, 232-модда).

Yuridik shaxslarning ustavlaridagi mavjud ma’lumotlar tijorat sirlari hisoblanmaydi.

O’zbekston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 98-mddasiga muvofiq: “Fuqarolik qonun hujjatlari hizmat yoki tijorat siri bo‘lgan axborotni, basharti bu axborot uchinchi shaxslarga noma’lumligi sababli haqiqiy yoki nisbiy tijorat qimmatiga ega bo‘lgan, qonun yo‘li bilan undan erkin bahramand bo‘lishi mumkin bo‘lmagan hamda axborotni egasi uning maxfiyligini saqlashga doir choralar ko‘rgan hollarda himoya etiladi”. Korxona yoki tashkilot hamma bilishi lozim bo‘lgan ma’lumotlarni (masalan: mahsulot sifatiga oid, bo‘sh ish joylariga ta’lluqli va boshqalar) tijorat siri deb e’lon qilishi mumkin emas va bunday xatti-harakatlar O’zbekiston Respublikasining 2002 yil 12 dekabridagi “Axborot erkinligi va kafolatlari to‘g‘risida”gi qonunga zid keladi.

Fuqarolik kodeksining 98-moddasi mazmuniga ko‘ra axborot va boshqa ma’lumotlar tijorat yoki ishlab chiqarish siri hisoblanishi hamda huquqiy muhofaza qilinishi uchun quyidagi talablarga javob berishi lozim:

-uchinchi shaxslarga ma’lum bo‘lmagan bo‘lishi;

-haqiqiy yoki nisbiy tijorat qimmatiga ega bo‘lgan axborot bo‘lishi;

-axborot egasi (mulkdori) undan barchaning foydalanishini xohlamasligi;

-axborot egasi tomonidan uni sir saqlanishini ta’minlashga qaratilgan zarur tashkiliy chora tadbirlar ko‘rilgan bo‘lishi kerak.

Fuqarolik kodeksining 1096-moddasiga ko‘ra: oshkor etilmagan axborotni qonuniy asosi bo‘lmay turib, olgan yoki tarqatgan yoxud undan foydalanayotgan shaxs bu axborotga qonunan ega bo‘lib turgan shaxsga axborotga noqonuniy foydalanganlik natijasida yetkazilgan zararni to‘lashi shart.

Tijorat (ishlab chiqarish) siri sanaluvchi axborotlarni oshkor etganlik uchun huquqiy javobgarlikning barcha turlari bo‘yicha javobgarlik yuz berishi mumkin.

Jumladan, O’zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 155-moddasida axborotlarni noqonuniy oshkor etganlik, foydalanganlik uchun ma’muriy javobgarlik belgilangan.

O’zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 191-moddasida sir tutiladigan fan-texnika, ishlab-chiqarish, iqtisodiyot, savdoga oid yoki boshqa shu kabi axborotni egasining roziligisiz oshkor qilish yoki undan noqonuniy foydalanganlik uchun jinoiy javobgarlik nazarda tutilgan.

Ish beruvchi tomonidan o‘ziga topshirilgan hizmatlarga oid axborotlarni oshkor etilishiga yo‘l qo‘yish intizomiy nojo‘ya harakat sanaladi hamda aybdor xodimning intizomiy javobgarligiga sabab bo‘ladi.

O’zi mehnat munosabatida bo‘lib turgan korxona, muassasa yoki tashkilotning tijorat siri hisoblanuvchi axborotlarni qasddan yoki ehtiyotsizlik oqibatida oshkor etilishida aybdor bo‘lgan xodim ana shunday xatti-harakat natijasida yetkazilgan moddiy zararni ish beruvchiga to‘liq qoplab berishi lozim. Biroq, xodimga ushbu asosga ko‘ra to‘liq moddiy javobgarlik yuklash uchun quyidagilar ta’minlanmog‘i lozim:

a) oshkor etilgan axborot tijorat siri sanalishi;

b) uni o‘zga shaxslardan muhofazalashning maxsus choralari (maxfiyligini ta’minlash tadbirlari) oldindan ko‘rilgan bo‘lishi;

v) xodim bilan mehnat shartnomasi tuzilishi chog‘ida yoki ana shunday lavozim (vazifa)ga o‘tkazilayotganida ish faoliyati tijorat sirlari bilan bog‘liq ekanligi va ularni oshkor etganlik uchun javobgar bo‘lishi (shu jumladan to‘liq moddiy javobgar bo‘lishi) haqida ogohlantirilgan va yozma tilxat olingan bo‘lishi;

g) tijorat siri sanaluvchi axborot oshkor etilishi natijasida real zarar yetkazilgan va uning hajmini aniqlash mumkinligi.

Tijorat sirlarini oshkor etganlik tufayli zarar yetkazilganligi, bunda xodimning aybdorligi va zarar miqdori ish beruvchi tomonidan isbotlanmog‘i lozim.

Tijorat siri sanalmaydigan va maxsus muhofaza qilinmaydigan axborotlarni oshkor etganlik uchun moddiy javobgarlikka tortilishi mumkin emas.

Basharti bank muassasalarida bank mijoziga va bankka oid axborotlarni oshkor etilish va uning oqibatlari bilan bog‘liq bo‘lgan masalalar O’zbekiston Respublikasining 2003 yil 30 avgustdagi “Bank siri to‘g‘risida”gi qonunida (qarang: O’zbekiston Respublikasining Qonun hujjatlari to‘plami. 2003 y., № 32-33., 174-modda) nazarda tutilgan.

Xulosa, yuqorida eslatilgan xususiyatlarga ega bo‘lgan tijorat sirlari oshkor etilganligi natijasida ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun to‘liq moddiy javobgarlik kelib chiqadi va bunday majburiyat o‘zining noqonuniy harakatlari tufayli zarar yetkazilishida aybdor bo‘lgan xodim zimmasiga yuklatiladi.

Yetkazilgan zarar uchun to‘liq moddiy javobgarlik ***faqat maxsus qonunlar va O’zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlarida ko‘rsatilgan hollardagina*** yuzaga keladi. Bunda xodim bilan yozma shartnoma tuzilganligi, xodimning mulk va boshqa qimmatliklarni bir gallik xujjatlarga asosan, o‘z xisobiga olganligi, shuningdek, uning jinoiy javobgarlikka tortilgan-tortilmaganligi ahamiyatga ega emas. qisqasi, shunday holatlar ro‘y bergan taqdirda xam xodim faqat maxsus qonun yoki Hukumat qarorlari asosida to‘liq moddiy javobgarlikka tortiladi. O’zbekiston Respublikasining “Pochta aloqasi to‘g‘risida” 2000 yil 31 avgustdagi qonuniga muvofiq (O’zbekiston Respublikasi qonun xujjatlari to‘plami. 2000 yil 4-son, 52-modda).

Aloqa organlarining xodimlari ularning aybi bilan pochta jo‘natmalarining jo‘natilishi, kamomad bo‘lishi, shikastlanishi va ushlanib qolishi natijasida yetkazilgan zarar uchun klientlar oldida to‘liq javobgar bo‘ladilar (O’zbekiston Respublikasi qonun xujjatlari to‘plxami. 2000 yil, 4-son, 52-modda).

Eng muhimi, xodimning tegishli qonun xujjatlari bilan belgilangan shaxslar toifasiga ta’lluqli ekanligini aniqlashdir.

Korxona, muassasa, tashkilotlarning kassirlari o‘zlari qabul qilib olgan barcha qimmatliklarning saqlanishi uchun xamda qasddan qilgan harakatlari natijasida, shuningdek o‘z vazifasiga extiyotsizlik qilganligi xalol munosabatda bo‘lmasligi natijasida ish beruvchiga yetkazilgan har qanday zarar uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladilar. (O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi 1972 yil 6 apreldagi qarori bilan tasdiqlangan “Kassa operatsiyalarini yurgizish to‘g‘risida Nizom).

Xodimlar qonunlarda yoki boshqa qonunosti hujjatlarida bevosita nazarda tutilgan hollarda ham o‘z xatti-harakatlari (ehtiyotsizlik, beparvolik oqibatidagi) tufayli ish beruvchiga yetkazgan zararlari uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladilar.

Jumladan, O’zbekiston Respublikasining 2003 yil 24 aprelda qabul qilingan “Bankrotlik to‘g‘risida”gi qonuni 190-moddasiga ko‘ra bankrotlikka olib kelgan g‘ayriqonuniy harakatlar sodir etgan rahbar va boshqa mansabdor shaxslar belgilangan javobgarlikka (shu jumladan to‘liq moddiy javobgarlikka) tortilishlari mumkin

Korxona mulkdori yoki u vakolat bergan organ bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlayotgan korxona rahbari tomonidan korxonaga yetkazilgan zarar belgilangan qoidalarga rioya etilgan holda to‘lanadi (Mehnat kodeksining 208-moddasi). Yetkazilgan zararni korxona rahbaridan undirib olish sud tartibida amalga oshiriladi. Xodimga zararni undirish haqidagi qaror ustidan shikoyat qilish huquqi berilgan bo‘lib,xodim ish beruvchining mol-mulkiga yetkazilgan zararni undirish haqidagi qaror ustidan sudga shikoyat qilish mumkin (Mehnat kodeksining 209-moddasi).

Ma’lumki, O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 1998 yil 4 martdagi “Xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning iqtisodiy nochorligi va shartnoma majburiyatlarining bajarilishi uchun mansabdor shaxslarning javobgarligini kuchaytirish to‘g‘risida”gi Farmonida qator xo‘jalik yurituvchi sub’ektlar rahbarlarining boqimandalik kayfiyati, mas’uliyatsizligi, tashabbuskorligi, shartnoma majburiyatlarining buzilishi korxonalarni iqtisodiy nochorlik, bankrotlikka olib kelayotganligi qayd etildi. Shunga qaramasdan, xo‘jalik nizolarini ko‘rib chiqish jarayonida xo‘jasizlik, pul mablag‘larini behuda sarflash va ulardan maqsadsiz foydalanish holatlariga yetarlicha baho berilmay kelinmoqda edi.

Iqtisodiyot sohasida qonunchilikni mustahkamlash va huququbuzarlikning oldini olishda xo‘jalik sudlari rolini oshirish maqsadida xo‘jalik sudlariga nizolarni ko‘rish jarayonida jinoyat alomatlari aniqlangan holatlarda xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning mansabdor shaxslariga nisbatan jinoiy ishlar qo‘zg‘atish, ma’muriy javobgarlik choralarini qo‘llash, aybdor shaxslar hisobidan keltirilgan zararni qoplash, rahbar va boshqa xodimlarni egallab turgan lavozimlaridan ozod etishgacha bo‘lgan intizomiy choralar ko‘rish xaqida taqdimnomalar kiritish huquqlari beriladi. Shu munosabat bilan O’zbekiston Respublikasi Oliy xo‘jalik sudi Plenumi tomonidan “O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 1998 yil 4 martdagi “Xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning iqtisodiy nochorligi va shartnoma majburiyatlarining bajarilishi uchun mansabdor shaxslarning javobgarligini kuchaytirish to‘g‘risida”gi Farmonini tadbiq etish bilan bog‘liq masalalar to‘g‘risida” 1998 yil 9 aprelda 72-sonli qarori qabul qilingan.

Mazkur qarorga binoan yuridik shaxsga zarar keltirgan mansabdor yoki boshqa shaxning harakatida (harakatsizligida) jinoyat alomatlari mavjud bo‘lmagan hollarda, zarar yetkazuvchi zarar yetkazilgan paytda yuridik shaxs bilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan bo‘lsa, u holda yetkazilgan zarar O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 201, 202, 205, 208-moddalarida belgilangan miqdorda zarar yetkazgan mansabdor yoki boshqa shaxs hisobidan qoplanadi.

Ushbu qarorga O’zbekiston Respublikasi Oliy xo‘jalik sudi 2000 yil 28 iyuldagi 86-sonli qarori bilan o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritlgan.

15.3. Ish beruvchiga yetkazilgan zarar miqdorini belgilash.

Qonunga ko‘ra, ish beruvchi zararni muayyan xodimlardan undirish to‘g‘risida qaror qabul qilishdan oldin yetkazilgan zarar miqdorini va uning kelib chiqish sababini aniqlashi lozim va ana shu maqsadda tekshirish o‘tkazishi shart. Bunday tekshirish o‘tkazilishi uchun ish beruvchi tegishli mutaxassislar dan iborat tarkibda komissiya tuzishga harli.

Zararning kelib chiqish sababini aniqlash uchun xodimdan tushuntirish hati talab qilinishi shart. Xodimnin tushuntirish arti berishdan bo‘yin tovlashi uni yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlikka tortishga mone bo‘la olmaydi. Ayni vaqtda xodim barcha tekshirish materiallari balan tanishishga harli.

Ish beruvchiga yetkazilgan zarar miqdori amalda yo‘qotilgan buyumlar bo‘yicha buxgalteriya xisobi ma’lumotlari asosida belgilanadi Bu masalalar O’zbekiston Respublikasining “Buxgalteriya xisobi to‘g‘risida” 1996 yil 30 avgustdagi qonunida xam bayon etib berilgan.

Ish beruvchining asosiy fondga (vositalarga) ta’lluqli mol-mulkiga yetkazilgan zarar miqdori moddiy qimmatliklarning balans qiymatidan (tannarxidan) eskirish qiymatini belgilangan normalar bo‘yicha chegirib tashlagan holda xisoblab chiqariladi.

Ish beruvchining asosiy fondlariga (vositalarga) ta’lluqli mol-mulki talon-taroj qilingan, kamomad bo‘lgan, qasddan yo‘q qilingan yoki qasddan buzilgan taqdirda, shuningdek, boshqa hollarda zarar miqdori ish vakolatli organlar tomonidan ko‘rilgan kuni shu joyda amalda bo‘lgan bozor narxlari bo‘yicha xxisblanadi.

Mol-mulkning va boshqa qimmatliklarning ayrim turlari talon-taroj qilinishi, kamomad yoki yo‘q qilinishi tufayli ish beruvchiga yetkazilgan zararning xaqiqiy miqdori uning nominal miqdoridan oshib ketishi mumkin. Bunday hollarda zarar miqdorini belgilashning, shu jumladan karralash yo‘li bilan xisoblab chiqishning alohida tartibi qonun hujjatlarida belgilab qo‘yiladi.

Masalan, O’zbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasining “Qimmatbaho metallar, qimmatbaho toshlar va valyuta boyliklari saranishi ta’minlanmaganligi va ulardan to‘g‘ri foydalanilmaganligi uchun yuridik va jismoniy shaxslarning javobgarligini kuchaytirish to‘g‘risida” 1995 yil 8 apreldagi 124-sonli qarori mavjuddir.

Ish beruvchiga yetkazilgan zararni undirish tartibi. Ish beruvchiga zarar yetkazishda aybdor bo‘lgan xodim uni ixtiyoriy ravishda qisman yoki to‘liq to‘lashi mumkin (Mehnat kodeksining 206-moddasi).

Xodim va ish beruvchining kelishuviga binoan zararni to‘lash muddati kechiktirib qoplanishiga yo‘l qo‘yiladi. Bunday holda xodim ish beruvchiga to‘lov muddatlarini aniq ko‘rsatib zararni qoplash xaqida yozma majburiyat beradi. Agar zararni ixtiyoriy ravishda to‘lash xaqida yozma majburiyat bergan xodim mehnatga oid munosabatlarni tugatsa va zararni to‘lashdan bo‘yin tovlasa, qarzning uzilmay qolgan qismi notarial idoralarning ijro xujjatlari asosida undiriladi.

Ish beruvchining roziligi bilan xodim yetkazilgan zararni qoplash uchun unga teng mol-mulk berishi yoki buzilgan mol-mulkni tuzatib berishi mumkin.

Yetkazilgan zarar summasi o‘rtacha oylik ish xaqidan ortiq miqdorda bo‘lmasa, aybdor xodimdan ish beruvchining fxamoyishiga muvofiq undiriladi.

Fxamoyish zarar yetkazilganligi aniqlangan kundan boshlab bir oy ichida chiqarilishi mumkin.

Yetkazilgan zararning xodimdan undirilishi lozim bo‘lgan summasi uning o‘rtacha oylik ish xaqidan oshib ketsa yoki zarar aniqlangan kundan keyin bir oylik muddat o‘tgan bo‘lsa, zarar sud tartibida undiriladi.

Sud aybning darajasi va shaklini, aniq holatlarini va xodimning moddiy axvolini hisobga olib undiriladigan zarar miqdorini kamaytirishi mumkin.

Sud mehnat shartnomasi taraflarining undiriladigan zarar miqdorini kamaytirish haqidagi kelishuv bitimini tasdiqlashga harlidir .(Mehnat kodeksining 210-moddasi).

Zarar g‘arazli maqsadlar bilan sodir qilingan jinoyat natijasida yetkazilgan bo‘lsa, uning miqdorini kamaytirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

15.4. Ish beruvchining o‘z xodimi oldidagi moddiy javobgarligi.

O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida xodimga yetkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi nazarda tutilgan. Bunday moddiy javobgarlik uning qonunga nomuvofiq aybli harakati (harakatsizligi) tufayli kelib chiqqanida yuz beradi. Ba’zan ish beruvchining aybi bo‘lmagan hollarda xam to‘lib moddiy javobgarlik yuzaga kelishi mumkin.

Moddiy zarar. Mehnat kodeksining 187-moddasiga muvofiq: "O’z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan yoki mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etilganligi natijasida xodimga, boquvchisi ish bilan bog‘liq holda vafot etgan taqdirda esa - uning oila a’zolariga (192-moddaning birinchi qismi) yetkazilgan har qanday zararni (shu jumladan, ma’naviy zararni) ish beruvchi, basharti ushbu Kodeksda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo‘lsa, to‘liq hajmda to‘laydi.

Ma’naviy zarar (jismoniy yoki ruhiy azoblar) pul shaklida yoki boshqa moddiy shaklda xamda ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq ravishda, xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda vafot etgan taqdirda esa, - ish beruvchi va vafot etgan xodimning oila a’zolari o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq ravishda belgilangan miqdorda qoplanadi. Ma’naviy zararni qoplash yuzasidan nizo kelib chiqqan taqdirda, bu masala sudda ko‘rib chiqiladi.

Sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi yoki vafot etganligi sababli yetkazilgan zarar (shu jumladan ma’naviy zarar) uchun (MKning 188-moddasi);

Xodimga mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etilganligi tufayli yetkazilgan zarar uchun (Mehnat kodeksining 188-moddasi);

xodimning mol-mulkiga yetkazilgan zarar uchun (Mehnat kodeksining 196-moddasi).

Shu ko‘rsatilgan holatlarda ish beruvchi yetkazilgan zarar uchun to‘liq miqdorda moddiy javobgarlikka tortiladi.

Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda mehnatda mayib bo‘lishi kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni ish beruvchilar tomonidan to‘lash bilan bog‘liq munosabatlar O’zbekiston Respublikasining qonunlari, boshqa qonun xujjatlari xamda maxsus qoidalar bilan tartibga solinadi. Ish beruvchining mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa normativ

xujjatlarning talablarini buzganligi moddiy javobgarlik kelib chiqishi mumkin bo‘lgan holatlardan biri bo‘lib hisoblanadi.

Xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlik masalalari O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 11 fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalari bilan bog‘liq holda jarohatlanishi kasb kasalliklariga chalinishi va salomatlikning boshqa tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni ish beruvchilar tomonidan to‘lash haqidagi qoidalar” asosida hal etiladi.

Shuni alohida eslatib o‘tish lozimki, Respublikamiz fuqarolik qonunchiligida xam bu masalalarga oid tegishli huququ normalari mavjuddir, ammo O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi bilan Fuqarolik kodeksidagi moddalar tuzilishi va mazmuni jihatidan ulhar bir-biriga to‘la muvofiq keladi, deb aytolmaymiz.

Yuqorida eslatilgan mazkur qoidalarda xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga doir masalalar mufassal bayon etib berilgan. Shu bilan birga qoidalarda yetkazilgan zararni qoplashning yangi turlari: bir safarlik nafaqa xamda ma’naviy zarar xam ko‘zda tutilgan. Mazkur qoidalar bilan zararni qoplash uchun to‘lanadigan summani turmush darajasining oshib borishi munosabati bilan indeksatsiya qilish xam joriy qilindi.

Ish beruvchi o‘z hududida va bevosita hizmat vazifalari bajarilayotganida uning tashqarisida, shuningdek ish beruvchi bergan transportda ishga kelish yoki ishdan ketish vaqtida xodimning sog‘ligiga mehnat jarohati bilan yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgar bo‘ladi.

Ish beruvchi, mehnat jarohati yoki boshqa mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq ravishda xodim sog‘ligiga yetkazilgan zararni to‘lashi shart.

Yetkazilgan zarar uchun o‘zining aybdor emasligini isbot qila olsa, uni to‘lash majburiyatidan ozod qilinishi mumkin.

Ushbu qoidalarga ko‘ra javobgarlikning ancha yuqori miqdori belgilanishi mumkin. Bir yo‘la beriladigan nafara miqdori korxonaning jamoa shartnomasiga belgilab qo‘yiladi. Mazkur qoidalarga muvofiq, zararni to‘lash uchun zarur bo‘lgan pullar, qo‘shimcha harajatlarni qoplash xamda bir yo‘la to‘lanadigan nafaraning miqdori taraflar o‘rtasidagi kelishuvga binoan yoki jamoa shartnomasi (kelishuvi) asosida oshirilishi mumkin.

Xodimga yetkazilgan zararni qoplash bo‘yicha barcha hollarda umumiy qoida qo‘llaniladi..

Odatda, xodimning mehnatda mayib bo‘lishiga ish beruvchi tomonidan sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratib berilmaganligi sabab bo‘ladi.

Mehnatda mayib bo‘lish o‘z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda xodim sog‘lig‘ining shikastlanishidir.

Mehnatda mayib bo‘lish, aksariyat hollarda, texnika xavfsizligi qoidalariga rioya etmaslik oqibatida kelib chiqadi. Ayni vaqtda boshqa holatlar xam uning kelib chiqishiga sabab bo‘ladi. Ish beruvchi tomonidan sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari (mehnatni muhofaza qilish, texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi va shu kabi qoidalarga rioya etmaslik) yaratib berilmaganligi oqibatida olingan Mehnat jarohati uning aybi bilan sodiq etilgan deb hisoblanadi

Xujjatlar va guvohlarning ko‘rsatmalari ish beruvchining yetkazilgan zarar uchun aybdorligini va javobgarligini isbotlovchi dalil bo‘lishi mumkin, chunonchi: ishlab chiqarishda sodir bo‘lgan baxtsiz xodisa xaqida dalholatnoma, sud hukmi va qarori, prokuratura, surishtiruv va dastlabki tergov organining qarori, mehnatni muhofaza qilish va mehnat haqidagi qonunchilikka rioya etilishini, salomatlikka yetkazilgan zarar sabablarini nazorat qilishni amalga oshiruvchi mehnat-texnika inspektorining yoki boshqa mansabdor shaxslar (organlar)ning xulosasi; kasb kasalligi to‘g‘risida tibbiy xulosa; aybdor shaxslarga ma’muriy va intizomiy jazo berish to‘g‘risidagi qaror; mehnat jarohati tufayli xodimga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi to‘lash bilan bog‘liq harajatlarni qoplash uchun ish beruvchi tomonidan davlat pensiya jxamg‘xamasi byudjetiga pul o‘tkazish to‘g‘risidagi kasaba uyushmasi qumitasining, tuman (shahar) pensiya jxamg‘xamasi bo‘limi vakilining qarorlari.

Jabrlanuvchining qo‘pol ehtiyotsizligi zararning kelib chiqishiga yoki uning ko‘payishiga sabab bo‘lgan taqdirda, zararning to‘lov miqdori jabrlanuvchining aybi darajasiga qarab tegishli ravishda kamayib boradi.

Jabrlanuvchining qo‘pol ehtiyotsizligi tufayli xamda ish beruvchining aybi bo‘lmagan holda xam zararni to‘lash miqdori tegishli ravishda kamayib boradi. Bunday holda zararni to‘lashdan bosh tortishga yo‘l qo‘yilmaydi. Jabrlanuvchining aybi darajasini aniqlashda korxona, muassasa, tashkilot, kasaba qumitasining yoki boshqa vakil qilingan vakolatli organning mazkur masala bo‘yicha xulosasi ko‘rib chiqiladi.

Zararni to‘lashning qo‘shimcha turlariga, bir yo‘la nafara to‘lashga, shuningdek boquvchisining vafoti tufayli yetkazilgan zarar to‘lovlariga nisbatan aralash javobgarlik qo‘llanilmaydi.

Jabrlanuvchilarning “mehnat jarohati” tufayli mehnatga layoqatsizlik darajasi tibbiy mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan belgilanadi.

Kasb bo‘yicha mehnatga qobiliyatsizlik darajasini belgilash bilan bir vaqtda, asoslar mavjud bo‘lganda, nogironlikning tegishli guruhi belgilanadi xamda jabrlanuvchining qo‘shimcha yordam turlariga bo‘lgan muhtojligi ko‘rsatiladi.

“Mehnat jarohati” tufayli mehnatga qobiliyatsizlik darajasi O’zbekiston Respublikasi qonunchiligi bilan o‘rnatilgan tartibda belgilanadi.

Mazkur qoidalarga muvofiq, xodimning ish beruvchi hududida xam, uning tashqarisida xam mehnatda mayib bo‘lishi, shuningdek ish beruvchi tomonidan ajratilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan vaqtda shikastlanishi natijasida yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi moddiy javobgar bo‘ladi.

Umumiy qoidaga ko‘ra, “Mehnat jarohati” oqibatida yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi tomonidan qoplanadi.

Agar zarar uning aybi bilan kelib chiqmaganligini isbotlab berolsa, ish beruvchi moddiy javobgar bo‘lmaydi.

Quyidagi hujjatlar mehnat jarohati uchun ish beruvchining aybdorligini yoki javobgarligini isbotlovchi dalil bo‘lishi mumkin:

baxtsiz hodisani maxsus tekshirish dalolatnomasi;

baxtsiz hodisa va ishlab chiqarishda sog‘liqqa yetkazilgan boshqa xil shikastlar to‘g‘risida dalolatnoma;

sud qarori;

mehnatni muhofaza qilish va mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini, sog‘liqqa yetkazilgan zarar sabablarini nazorat qilishni amalga oshiruvchi davlat mehnat texnika inspektori yoxud boshqa mansabdor shaxslar (organlar)ning xulosasi;

kasb kasalligi to‘g‘risida tibbiy xulosa;

aybdor shaxslarga ma’muriy yoki intizomiy jazo berish to‘g‘risidagi qaror;

kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki korxona xodimlarining boshqa vakolatli organi qarori.

Jabrlanuvchining qo‘pol ehtiyotsizligi zararning kelib chiqishiga yoki uning ko‘payishiga sabab bo‘lgan taqdirda, zararning to‘lov miqdori summasi jabrlanuvchining aybiga qarab kamayishi mumkin, lekin kamayish ellik foizdan ko‘p bo‘lmasligi lozim.

byudjet tashkilotlari va muassasalari uchun qonun hujjatlariga muvofiq davlat byudjeti mablag‘lari hisobidan, boshqa ish beruvchilar uchun o‘z mablag‘lari hisobidan zarar qoplanadi.

Xodim mehnat jarohatiga bog‘liq holda vafot etgan taqdirda, ish beruvchi marhumning qaramog‘ida bo‘lgan mehnatga layoqatsiz, shuningdek o‘n olti yoshga to‘lmagan shaxslarga yoki marhum vafot etgan kungacha undan nafaqa olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga, marhumning vafotidan so‘ng tug‘ilgan farzandiga, shuningdek ota-onalaridan biriga, umr yo‘ldoshiga yoki oilasining ishlamaydigan va vafot etganning 3 yoshga to‘lmagan bolalari, ukalari, singillari yoki nabiralari parvarishi bilan band bo‘lgan boshqa a’zosiga zararni to‘lashi shart.

Bolalarning boqimandaligi nazarda tutiladi va buning uchun dalillar talab qilinmaydi.

Quyidagilar mehnatga layoqatsiz hisoblanadi:

16 yoshdan oshgan shaxslar, agar ular shu yoshga yetgunga qadar nogiron bo‘lib qolgan bo‘lsa;

60 yoshga to‘lgan erkaklar hamda 55 yoshga to‘lgan ayollar;

belgilangan tartibda nogiron deb e’tirof etilgan shaxslar.

Oila a’zosining mehnatga layoqatsizligi boshlangan vaqt (boquvchining vafotigacha yoki vafotidan keyin) uning zarar to‘lovini olish huquqiga ta’sir etmaydi.

16 va undan katta yoshdagi o‘quvchilar o‘quv yurtlarining kunduzgi bo‘limlarida o‘qishni tugatgunlariga qadar, ammo ko‘pi bilan 18 yoshgacha zarar to‘lovini olish huquqiga egadirlar.

O’z mehnat vazifalarini bajarayotgan vaqtida yuqori xavf manbai natijasida xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni ish beruvchi to‘lashi shart. Zarar uni bartaraf qilish mumkin bo‘lmagan kuchlar tufayli yoki jabrlanuvchi qasddan qilganligi oqibatida kelib chiqqanligini isbotlab berolmasa, moddiy javobgarlikka tortiladi.

Ayrim hollarda baxtsiz xodisalar ishlab chiqarish majburiyatlarini bajarishga aloqador emas deb hisoblanishi mumkin. Jumladan, xodim tomonidan ish beruvchining ruhsatisiz o‘ziga kerakli buyumlarni yasash, korxona transport vositalari, mexanizmlar, uskunalar, aasboblaridan shaxsiy maqsadda foydalanish; korxona territoriyasida belgilanmagan joyda sport o‘yinlari o‘ynash; korxonaga

tegishli buyumlar, asboblar yoki boshqa ashyolarni o‘g‘irlash paytida yoxudmast baxtsiz xodisalarga uchrash va boshqalar.

Xodim kasb kasalligiga duchor bo‘lishi oqibatida ham zarar ko‘rishi yoki kasb kasalligidan vafot etganida uning qaramog‘ida bo‘lgan shaxslarga zarar yetkazilishi mumkin.

Kasb kasalliklarining yuz berishida ham ish beruvchi aybdor sanaladi, chunki buning asosiy sababi – ish beruvchi toionidan sog‘lom va xavfsiz ishlab chiarish sharoittlari yaratilmaganligidir.

Kasb bilan bog‘liq kasalliklar ro‘yxati va ularning ishlab chiqarish sharoittlariga ko‘ra asosiy ko‘rsatkichlari tegishli qonun hujjatlari bilan belgilanadi[121]

Zararni to‘lash to‘g‘risidagi ariza ish beruvchiga beriladi. Zararni to‘lash to‘g‘risidagi arizaning nusxasi kasaba uyushmasi qo‘mitasiga yoxud korxona xodimlarining boshqa vakolatli organiga beriladi.

Ish beruvchi zararni to‘lash to‘g‘risidagi arizani olingan kundan boshlab 10 kun muddatda ko‘rib chiqishi va tegishli qaror qabul qilishi shart.

Chet elda ishlagan davrda mehnat jarohati olgan xodimlar va boquvchisi vafot etgan taqdirda ularning oila a’zolari tomonidan zarar to‘lovini olish to‘g‘risidagi ariza xodimni chet elga ishga yuborgan vazirlikka, idoraga, tashkilotga, korxonaga beriladi

Zararni qoplash to‘lovlari:

a) jabrlanuvchilarga ular mehnat jarohati oqibatida kasb bo‘yicha mehnatga layoqatini to‘liq yoki qisman yo‘qotgan kundan boshlab;

b) boquvchining vafoti tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga boquvchining vafot etgan kunidan, ammo faqat zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lingan vaqtdan boshlab to‘lanadi.

Zararni undirish to‘g‘risida ariza jabrlanuvchining mehnat jarohati tufayli kasb bo‘yicha mehnatga layoqati yo‘qotilgandan yoki boquvchining vafotidan 3 yildan keyin berilgan taqdirda zararni to‘lash bu haqda murojaat qilingan kundan boshlab amalga oshiriladi.

Ariza berilgan kun zararni to‘lash to‘g‘risida murojaat qilingan kun hisoblanadi.

Sud hukmi bilan ozodlikdan mahrum etilib jazo muddatini o‘tash davrida qoplanishi kerak bo‘lgan zarar summasi oluvchining maxsus hisob raqamiga o‘tkaziladi va unga ozodlikdan mahrum etilgan joydan chiqqandan keyin to‘lanadi.

Tayinlangan, ammo jabrlanuvchi yoki zararni undirish huquqiga ega bo‘lgan shaxslar tomonidan o‘z vaqtida olinmagan to‘lov uni olish haqida murojaat qilingan oldingi 3 yildan ko‘p bo‘lmagan vaqt uchun to‘lanadi.

Zarar uchun javobgar bo‘lgan ish beruvchining aybi bilan o‘z vaqtida olinmagan zararni qoplash summasi biron-bir muddat bilan chegaralanmagan holda o‘tgan davr uchun to‘lanadi.

---

[121] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли “Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан фуқароларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга, ногиронликни ва касбий меҳнатга лаёқат йўқотилиши даражасини аниқлашга йўналтирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори билан тасдиқланган касб касалликлари Рўйҳати. "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2011 йил, 27-сон, 283-модда.

Sog‘liqqa shikast yetganda xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan zarar turlari quyidagilardan iborat:

1) . Mehnatga qobiliyatsizlik darajasiga qarab to‘lanadigan ish xaqi (yoki uning qismi);

2) . Salomatlikning yomonlashuvi bilan bog‘liq qo‘shimcha harajatlar;

3) . Bir yo‘la beriladigan nafaqa.

Zararning jabrlanuvchiga to‘lanadigan miqdori. Ko‘rilgan zararni to‘lash miqdori jabrlanuvchining mehnat jarohati olguniga qadar oladigan ish xaqiga nisbatan foizlarda, ularning kasb bo‘yicha mehnatga layoqatsizlik darajasiga qarab belgilanadi.

Ish xaqi yoki uning bir qismi to‘lanayotganda, jarohat olish tufayli tayinlangan nogironlik pensiyalari, shuningdek mehnat jarohati olgunga qadar va undan keyin tayinlangan pensiyalarning boshqa turlari yetkazilgan zararni to‘lashda hisobga olinmaydi. Shuningdek, jabrlanuvchining jarohat olgandan keyingi ish xaqi xam zararni to‘lashda hisobga olinmaydi. Bunda jabrlanuvchilarga-mehnat jarohati bo‘yicha nogironlarga zararni qoplash uchun to‘lanadigan pul O’zbekiston Respublikasida belgilangan eng kam ish xaqi miqdorining 50%idan kam bo‘lmasligi kerak.

Zararni qoplash miqdori hisoblab chiqariladigan ish xaqi tarkibida (turli ko‘rinishdagi bir yo‘la to‘lovlardan tashqari) ish (hizmat), shu jumladan, ish vqtidan tashqari, bayrami va dam olish kunlarida xamda o‘rindosh sifatida ishlaganlik uchun barcha to‘lovlar hisobga olinadi (foydalanilmagan ta’til uchun kompensatsiyalar, ishdan bo‘shatish vaqtidagi yordam puli va boshqalar bundan mustasno). Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik xamda xomiladorlik va tug‘ish munosabati bilan beriladigan ta’tillar uchun to‘lanadigan nafara hisobga olinadi.

Mualliflik xaqi xam boshqa ishlar uchun to‘lanadigan mehnat harlari bilan bir qatorda hisobga olinadi.

O’qish davrida to‘lanadigan stipendiya (zararni qoplash to‘g‘risidagi murojaat qiluvchining xohishiga ko‘ra) ish xaqiga tenglashtiriladi.

O’rtacha oylik ish xaqi mehnat jarohati olish yoki mehnat jarohati tufayli mehnatga layoqatsizlik yoxud mehnatga layoqat darajasi pasayishidan (fuqaroning tanlovi bo‘yicha) oldingi 12 oy mobaynidagi ish (hizmat, muddatli harbiy hizmatdan tashqari) yakuni bo‘yicha aniqlanadi. Kasb kasalligiga chalingan taqdirda o‘rtacha ish xaqi xam bunday kasallikka sabab bo‘lgan ishni to‘xtatishdan oldingi 12 oy bo‘yicha belgilanishi mumkin.

Mazkur qoidalarning 12-bandida ko‘rsatilgan davr uchun, shuningdek ish 12 oydan kam vaqt davom etganda, o‘rtacha oylik ish xaqi o‘rtacha oylik ish xaqini aniqlash bo‘yicha amaldagi yo‘riqnomalar bo‘yicha xisoblab chiqiladi.

Ish davri to‘liq bir kalendar oydan kam vaqtni tashkil qilgan taqdirda, zararni to‘lash miqdori sharti oylik ish xaqi miqdoridan kelib chiqqan holda hisoblab chiqiladi. U quyidagi tartibda aniqlanadi: butun ishlangan vaqt davomida olingan ish xaqi ishlangan kunlar soniga bo‘linadi, xosil bo‘lgan summa bir yil uchun o‘rta xisobda hisoblab chiqilgan bir oydagi ish kunlari soniga ko‘paytiriladi. Bu holda zararni to‘lash uchun hisoblab chiqilgan ish xaqi miqdori eng kam ish xaqining uch baravar miqdoridan oshmasligi kerak.

Xaqiqiy ish xaqi miqdori to‘g‘risidagi xujjatlarni olish imkoniyati bo‘lmasa, zararni miqdori murojaat qilingan vaqtda belgilangan eng kam ish xaqi miqdoridan kelib chiqqan holda hisoblab chiqiladi. Jabrlanuvchining o‘rtacha oylik ish xaqi eng kam ish xaqi miqdoridan ko‘p bo‘lmagan hollarda xam yetkazilgan zararni to‘lash miqdori huddi shu tartibda hisoblab chiqariladi.

Mehnat jarohati tufayli o‘z roziligi bilan vaqtincha yengilroq, kam har to‘lanadigan ishga o‘tkazilgan jabrlanuvchiga ish xaqi mehnatga qobiliyatli tiklungunga yoki kasbga doir mehnat qobiliyati uzoq muddatga yoki doimiy yo‘qotilganligi aniqlangunga qadar mehnat jarohati olgandan avvalgi o‘rtacha ish xaqidan kam bo‘lmagan miqdorda to‘lanadi.

Boshqa ishga o‘tkazish zarurligi, uning muddati (bir yil doirasida) va tavsiya etiladigan ish turi to‘g‘risidagi xulosa Tibbiy mehnat ekspertiza komissiya (TMEK) tomonidan beriladi.

Ko‘rsatilgan davr mobaynida ish beruvchi tomonidan tegishli ish berilmagan taqdirda jabrlanuvchiga uning mehnat jarohati olgungacha olgan o‘rtacha oylik ish xaqi to‘lanadi.

Bu holda, shuningdek qoidalarning 18-bandida ko‘rsatilgan holda oldingi ishi bo‘yicha o‘rtacha oylik ish xaqi mehnat jarohati boshlangandan oldingi ikki oy yuzasidan amaldagi qonunchilik bilan belgilangan tartibda aniqlanadi.

Agar jabrlanuvchi mehnat jarohati tufayli avvalgi ishini bajara olmasa, ish beruvchi jabrlanuvchini o‘z roziligi bilan TMEK xulosasiga muvofiq, o‘z xisobidan yangi kasb o‘qitishga majburdir.

Yangi kasbga o‘qitish davrida unga avvalgi ishida olgan o‘rtacha oylik ish xaqi to‘lanadi. Shu davr mobaynida zararni qoplash summasini to‘lash umumiy asoslarda amalga oshiriladi.

Mehnat jarohati tufayli qilingan qo‘shimcha harajatlarni to‘lash. Yetkazilgan zarar uchun javobgar bo‘lgan ish beruvchi jabrlanuvchigaa oylik ish xaqidan tashqari, mehnat jarohati tufayli qilingan qo‘shimcha harajatlarni xam to‘lashga majburdir. To‘lanadigan bunday harajatlarga protezlash, jabrlanuvchini parvarish qilish, sanatoriy-kurortda davolanish, shu jumladan, davolanish joyiga borish va kelish yo‘l harajatlari, zarur hollarda esa jabrlanuvchini kuzatib boruvchi shaxsning xam yo‘l kira harajatlari, maxsus transport vaositalari va boshqalarni sotib olish (agar u TMEK tomonidan yordamning ushbu turlariga muxtoj deb topilgan tegishli tashkilotlardan bepul olmagan taqdirda), shuningdek jabrlanuvchi bilan ish beruvchi o‘rtasida zararni to‘lash bo‘yicha baxs paydo bo‘lganda xamda baxs jabrlanuvchi foydasiga hal bo‘lgan hollarda advokat yollash uchun davlat baholari bo‘yicha qilingan harajatlar kiradi.

Maxsus tibbiy parvarishga muxtoj bo‘lgan jabrlanuvchilar uchun qo‘shimcha harajatlar eng kam ish xaqining ikki baravari miqdorida belgilanadi.

Uy sharoitida parvarish qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha harajatlar eng kam ish xaqining 50%i miqdorida belgilanadi.

Xam maxsus tibbiy, xam uy sharoitidagi parvarishga muxtoj bo‘lgan jabrlanuvchiga uy sharoitidagi parvarish bilan bog‘liqharajatlar maxsus tibbiy parvarish harajatlariga qo‘shimcha ravishda to‘lanadi.

Jabrlanuvchini parvarish qilish uchun qo‘shimcha harajatlar, ularning kim tomonidan amalga oshirilishidan qat’iy nazar to‘lanadi.

Maxsus transport vositalarini sotib olish va ularni asosli tuzatish uchun harajatlar ularning qiymati doirasida to‘lanadi.

Jabrlanuvchining sanatoriy-kurortda davolanishga muxtojligi xaqida TMEK xulosasi mavjud bo‘lgan taqdirda, unga yillik mehnat ta’tilidan tashqari, davolanish uchun qo‘shimcha ta’til beriladi. Davolanish uchun berilgan ta’til vaqti uchun to‘lov har yilgi to‘lovi uchun belgilangan qoidalarga muvofiq amalga oshiriladi.

Jabrlanuvchi, shuningdek, uni kuzatib boruvchi shaxsning yo‘lkira harajatlarini to‘lash miqdori hizmat safari to‘g‘risidagi qonunchilik harajatlarida belgilangan tartibda aniqlanadi.

Barcha to‘lovlardan tashqari, jabrlanuvchiga ish beruvchi tomonidan bir yo‘la beriladigan nafara to‘lanadi.

Bunday nafara miqdori jamoa shartnomasi (kelishuvi) bilan belgilanadi va u jabrlanuvchining bir yillik ish xaqidan kam bo‘lmasligi lozim.

Boquvchining vafoti sababli zararni to‘lash. Vafot etgan shaxsning qaramog‘ida bo‘lib kelgan mehnatga layoqatsiz yoki boquvchining vafot etgan kunigacha undan nafara olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolar, marxumning vafotidan so‘ng tug‘ilgan farzand, shuningdek, ota-onalaridan biri, umr yo‘ldoshi yoki oilaning ishlxamaydigan va vafot etganning 3 yoshga to‘lmagan bolalari, ukalari, singillari yoki nabiralari parvarishi bilan band bo‘lgan boshqa a’zosi zarar to‘lovini olish huquqiga egadir.

Bolalarning boqimandaligi faraz qilib belgilanadi va buning uchun dalil talab qilinmaydi.

quyidagilar mehnatga layoqatsiz hisoblanadilar: 16 yoshga to‘lmagan voyaga yetmaganlar yoki 16 yoshga to‘lgunga qadar nogiron bo‘lib qolgan mazkur yoshdan oshgan fuqarolar; 60 yoshga to‘lgan erkaklar, 54 yoshga to‘lgan ayollar, yoxud belgilangan tartibda nogiron deb e’tirof etilganlar.

16 va undan katta yoshdagi o‘quvchilar o‘quv yurtlarining kundugzi bo‘limlarida tugatgunlariga qadar, xammo ko‘pi bilan 18 yoshgacha zarar to‘lovini olishhuquqiga egadirlar.

Vafot etgan boquvchining qaramog‘ida bo‘lgan va boquvchining vafoti tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan mehnatga qobiliyatli fuqarolar uchun zarar miqdori vafot etgan shaxsning o‘rtacha oylik ish xaqi miqdoridan uning o‘ziga va qaramog‘idagi mehnatga layoqatli, xammo zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lmagan fuqarolar to‘g‘ri keladigan ulushni chegirib tashlagan holda belgilanadi.

Zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolarning har biriga beriladigan zarar to‘lovlari miqdorini aniqlash uchun bequvchi ish xaqining ko‘rsatib o‘tilgan fuqarolarnin xammasiga to‘g‘ri keladigan ulush ularning soniga tarsimlanadi.

Mehnatga layoqatsiz, vafot etgan shaxsning karxamog‘ida bo‘lmagan, xammo zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lganlar uchun zarar to‘lovi miqdori quyidagi tartibda belgilanadi: agar nafara mablag‘lari sud orqali undirilgan bo‘lsa, u holda zarar to‘lovlari sud tomonidan tayinlangan summa miqdorida belgilanadi; boshqa hollarda zarar to‘lovi ishga layoqatsiz fuqarolarning moddiy ahvolini

xamda vafot etgan shaxsning hayot vaqtidagi ularga yordam ko‘rsatish imkoniyatini hisobga olgan holda belgilanadi.

Vafot etgan shaxsning qaramog‘ida bo‘lgan va bo‘lmagan mehnatga qobiliyatsiz fuqarolar ayni bir vaqtda zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lishgan taqdirda, zarar to‘lovlarin miqdori eng avvalo, vafot etgan shaxsning qaramog‘ida bo‘lmagan fuqarolar uchun belgilanadi. Ular uchun belgilangan zarar to‘lovi summasi boquvchining ish xaqidan chegirib tashlanadi, so‘ng ish xaqining qolgan miqdoriga qarab vafot etgan shaxsning qaramog‘ida bo‘lgan fuqarolar uchun zarar to‘llovi miqdori mazkur bandning birinchi va ikkinchi art boshida nazarda tutilgan tartibga muvofiq belgilanadi.

Boquvchini yo‘qotganlik tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolar uchun ularga boquvchi vafoti tufayli tayinlangan pensiya, shuningdek, boshqa pensiyalar, ish xaqi, stipendiyalar va boshqa daromadlar zarar to‘lovi hisobiga kiritilmaydi. bunda qaramog‘da bo‘lgan bir shaxs xisobiga beriladigan zarar to‘lovi miqdori O’zbekiston Respublikasida belgilangan eng kam ish xaqi miqdorinin 50%idan kam bo‘lishi mumkin emas.

Boquvchining vafoti tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolarga ish beruvchi vafot etgan shaxsning olti oylik o‘rtacha ish xaqi miqdoridan kam bo‘lmagan miqdorda bir yo‘la beriladigan nafara tulaydi.

Zararni to‘lash to‘g‘risidagi arizani ko‘rib chiqish tartibi. Zararni undirish haqidagi ariza mehnat jarohati tufayli ko‘rilgan zarar uchun javobgar bo‘lgan ish beruvchiga beriladi.

Korxona tugatilgan yoki qayta tashkil etilgan (qo‘shilgan, birlashgan, bo‘lingan, ajralib chiqqan, qaytadan tuzilgan) taqdirda ariza uning huquqiy vorisiga beriladi. Huquqiy voris bo‘lmasa, Pensiya jxamg‘xamasi jabrlanganlarga zarar to‘lovini qonunchilikda belgilangan miqdorda ijtimoiy ta’minot organlari orqali to‘laydi.

Chet elda ishlagan davrda mehnat jarohati olgan xodimlar va ularning oila a’zolari tomonidan zarar to‘lovini olish to‘g‘risidagi ariza chet elga ishga yuborgan vazirlikka, idoraga, tashkilotga, korxonaga, chet elda ishlashga qabul qilinganlar tomonidan esa tuzilgan kontraktga binoan, jarohat yetkazgan korxona egasiga beriladi.

TMEKda sog‘liqni tekshiruvdan o‘tkazish ish beruvchining, baxtsiz xodisa yuz bergan korxona kasaba uyushmasi qumitasining yoxud xodimlar tomonidan vakil qilingan vakolatli organning, sudning yo‘llanmasi bo‘yicha yoki jabrlanuvchining ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisa haqidagi dalholatnoma yoxud mehnat vazifalarini bajarish bilan baxtsiz xodisa xaqida boshqa xujjatlar taqdim etilgan holda berilgan ariza xamda davolash-profilaktika muassasasining yo‘llanmasi bo‘yicha amalga oshiriladi.

Boquvchisini yo‘qotganlik tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolar zararni to‘lash haqidagi arizaga xujjatlar ilova qilinadi.

Ish beruvchi zararni undirish to‘g‘risidagi arizani 3 kun muddatda ko‘rib chiqishi va tegishli qaror qabul qilishi shart.

qaror korxona ma’muriyatining buyrug‘i (fxamoyishi) bilan rasmiylashtiriladi. Buyrq asoslangan bo‘lishi kerak, unda zarar to‘lanishi kerak

bo‘lgan fuqarolar, uning har bir oila a’zosi xisobiga to‘g‘ri keladigan miqdorlari va to‘lov muddatlari ko‘rsatiladi.

Ish beruvchining zararni to‘lash to‘g‘risidagi buyrug‘ining nusxasi yoki asoslangan yozma ravishdagi rad javobi manfaatdor fuqarolarga barcha zarur xujjatlar bilan birga ariza topshirilgan kundan boshlab 10 kun muddatda topshiriladi.

Belgilangan muddatda arizani ko‘rib chiqmaslik yoki buyruq nusxasi topshirmaslik zararni to‘lashni rad etish hisoblanadi.

Manfaatdor shaxs ish beruvchining qaroridan norozi bo‘lgan yoki belgilangan muddatda javob olinmagan taqdirda, da’vo sud tomonidan ko‘rib chiqiladi. Korxonanin kasaba uyushmasi yoki xodimlar tomonidan vakil qilingan boshqa vakolatli organ manfaatdor fuqarolarning roziligiga ko‘ra ariza bilan sudga murojaat qilish va sud ishida qatnashishi mumkin.

Zararni undirish haqidagi ariza, arizachining xohishiga ko‘ra, ish beruvchi joylashgan yerdagi yoki o‘zining turar joydagi yoxud jarohat olingan joydagi sudga beriladi.

Xodimlarning mehnat vazifalarini bajarish vaqtida ularga yetkazilgan shikastlar yoki bouvchining vafoti tufayli zararni undirish haqidagi talablariga da’vo qo‘zg‘atish muddati tadbiq etilmaydi.

Zarar summasini to‘lash tartibi va muddatlari.

Zarar to‘lovlari:

a) javbrlanuvchilarga-ular mehnat jarohati oqibatida kasb bo‘yicha mehnatga layoqatini to‘liq yoki qisman yo‘qotgan kundan boshlab;

b) boquvchining vafoti tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolarga-boquvchining vafot etgan kundan xammo faqat zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lingan vaqtdan boshlab to‘lanadi.

Zararni undirish to‘g‘risidagi ariza jabrlanuvchining mehnat jarohati tufayli kasb bo‘yicha mehnatga layoqati yo‘qotilgandan yoki boquvchining vafotidan 3 yildan keyin berilgan taqdirda zararni to‘lash bu harda murojaat qilingan kundan boshlab amalga oshiriladi.

Ariza berilgan kun zararni to‘lash to‘g‘risida murojaat qilingan kun hisoblanadi.

Zarar to‘lovlarini olish muddatini uzaytirish, jabrlanuvchi va boshqa manfaatdor shaxslarning ish beruvchiga murojaat qilgan vaqtidan qat’iy nazar, avvalgi to‘lovlar muddati tugagan kundan boshlab amalga oshiriladi. Bunda o‘tgan vaqt uchun zarar to‘lovlari summasi jabrlanuvchining shu davr mobaynida mehnatga layoqatsizligi tasdiqlangan, shuningdek zarur xujjatlar taqdim etilgan taqdirda beriladi. Salomatlikka yetkazilgan zarar tufayli qo‘shimcha harajatlar to‘lovlari xam huddi shunday shartlar asosida amalga oshiriladi.

Ish xaqining yo‘qotilgan qismi bo‘yicha zararni to‘lash mehnat tufayli jabrlanuvchi kasb bo‘yicha mehnat layoqatini yo‘qotganlik belgilangan muddat uchun, qo‘shimcha harajatlarni to‘lash esa ularga muxtojlik belgilangan muddat davomida amalga oshiriladi.

Jabrlanuvchiga, shuningdek, boquvchining vafoti tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolarga zarar to‘lovlari, ularning daromadlaridan qat’iy nazar to‘lanaveradi.

Jabrlanuvchining kasb bo‘yicha mehnatga layoqatsizlik darajasi yoki zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolar soni o‘zgargan taqdirda to‘lovlarning miqdori qayta hisoblab chiqiladi.

Zarar to‘lovlarini berish tayinlangan fuqaro qariyalar yoki nogironlar uyiga joylashtirilgan taqdirda unga zarar to‘lovi miqdori bilan u yerdagi parvarish qilish qiymati o‘rtasidagi farq to‘lanadi, xammo u zarar to‘lovlari summasining yigirma besh foizidan kam bo‘lmasligi kerak.

Ko‘rsatib o‘tilgan fuqarolarning qaramog‘ida bo‘lgan mehnatga layoqatsiz kishilarga zarar to‘lovi quyidagi tartibda to‘lanadi: qaramog‘idagi mehnatga layoqatsiz bir kishi hisobiga-belgilangan to‘lov summasining chorak qismi, ikki kishi hisobiga-uchdan bir qismi, va undan ko‘p kishi hisobiga yarmi to‘lanadi. To‘lovning qolgan qismi qariyalar va nogironlar uyida parvarish qilish qiymatini chegirib tashlagan holda, xammo zarar to‘lovi miqdorining yigirma besh foizidan kam bo‘lmagan miqdorda jabrlanuvchining o‘ziga to‘lanadi.

Sud hukmi bilan ozodlikdan mahrum etilib jazo muddatini o‘tash davrida zarar to‘lovining to‘lanishi kerak bo‘lgan summasi oluvchining maxsus schyotiga o‘tkaziladi va unga ozodlikdan maxrum etilgan joydan chiqqandan keyin to‘lanadi.

Zarar to‘lovi tayinlangan, xammo jabrlanuvchi yoki zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolar tomonidan o‘z vaqtida olinmagan to‘lov uni olish xaqida murojaat qilingan oldingi 3 yildan ko‘p bo‘lmagan vaqt uchun to‘lanadi.

Zarar uchun javobgar bo‘lgan ish beruvchining aybi bilan o‘z vaqtida olinmagan zarar to‘lovi summasi biron-bir muddat bilan chegaralanmagan holda o‘tgan davr uchun to‘lanadi.

Jabrlanuvchiga yoki boquvchining vafoti tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolarga tegishli bo‘lgan va vafot etish tufayli ular tomonidan to‘liq olinmay qolgan zarar to‘lovi summasi umumiy asoslarda ularning merosxo‘rlariga to‘lanadi.

Vafot etgan shaxsning dafn etish marosimini amalga oshirayotgan oila a’zolari ushbu summalar merosxo‘rlik huquqi to‘g‘risidagi guvohnoma olingungacha xam to‘lanaveradi.

Jabrlanuvchi yoki boquvchining vafoti tufayli zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolar tomonidan zarar to‘lovlari hisobidan olingan summalar faqat ularni to‘lash manfaatdor shaxslar tomonidan taqdim qilingan qalbaki xujjatlarga yoki ular bergan soxta ma’lumotlarga asoslangan, shuningdek hisoblashda artoga yo‘l qo‘yilgan yoki zarar to‘lovi miqdorini aniqlashga ta’sir etuvchi shaxslar yashirilgan hollardagina ish beruvchi tomonidan qaytarib olinishi mumkin.

Noto‘g‘ri olingan zarar summasini ish beruvchi tomonidan qaytarib olish mehnatga haq to‘lash summasidan chegirib qolishda qonunchilik bilan belgilangan kafolatlarga rioya qilingan holda amalga oshiriladi.

Zarar summasini to‘lash to‘xtatilgan taqdirda qarzning qolgan qismi sud orqali undiriladi.

Zararning javbrlanuvchiga to‘lanadigan miqdori. Ko‘rilgan zararni to‘lash miqdori jabrlanuvchining mehnat jarohati olguniga qadar oladigan ish xaqiga nisbatan foizlarda, ularning kasb bo‘yicha mehnatga layoqatsizlik darajasiga qarab belgilanadi.

Ish xaqi yoki uning bir qismi to‘lanayotganda, jarohat olish tufayli tayinlangan nogironlik pensiyalari, shuningdek mehnat jarohati olgunga qadar va undan keyin tayinlangan pensiyalarning boshqa turlari yetkazilgan zararni to‘lashda hisobga olinmaydi. Shuningdek, jabrlanuvchining jarohat olgandan keyingi ish xaqi xam zararni to‘lashda hisobga olinmaydi. Bunda jabrlanuvchilarga mehnat jarohati bo‘yicha nogironlarga zararni qoplash uchun to‘lanadigan pul O’zbekiston Respublikasida belgilangan eng kam ish xaqi miqdorining 50%idan kam bo‘lmasligi kerak.

Zararni qoplash miqdori hisoblab chiqariladigan ish xaqi tarkibida (turli ko‘rinishdagi bir yo‘la to‘lovlardan tashqari) ish (hizmat), shu jumladan, ish vaqtidan tashqari bayrami va dam olish kunlarida xamda o‘rindosh sifatida ishlaganlik uchun barcha to‘lovlar hisobga olinadi (foydalanilmagan ta’til uchun kompensatsiyalar, ishdan bo‘shatish vaqtidagi yordam puli va boshqalar bundan mustasno). Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik xamda xomiladorlik va tug‘ish munosabati bilan beriladigan ta’tillar uchun to‘lanadigan nafara hisobga olinadi.

Mualliflik xaqi xam boshqa ishlar uchun to‘lanadigan mehnat harlari bilan bir qatorda hisobga olinadi.

O’qish davrida to‘lanadigan stipendiya (zararni qoplash to‘g‘risida murojaat qiluvchining xohishiga ko‘ra) ish xaqiga tenglashtiriladi.

O’rtacha oylik ish xaqi mehnat jarohati olish yoki mehnat jarohati tufayli mehnatga layoqatsizlik, yoxud mehnatga layoqat darajasi pasayishidan (fuqaroning tanlovi bo‘yicha) oldingi 12 oy mobaynidagi ish (hizmat, muddatli harbiy hizmatdan tashqari) yakuni bo‘yicha aniqlanadi. Kasb kasalligiga chalingan taqdirda o‘rtacha oylik ish xaqi xam bunday kasallikka sabab bo‘lgan ishni to‘xtatishdan oldingi 12 oy bo‘yicha belgilanishi mumkin.

Mazkur qoidalarning 12-bandida ko‘rsatilgan davr uchun, shuningdek, ish 12 oydan kam vaqt davom etganda, o‘rtacha oylik ish xaqini aniqlash bo‘yicha amaldagi yo‘riqnomalar bo‘yicha hisoblab chiqiladi.

Ish davri to‘liq bir kalendar oydan kam vaqtni tashkil qilgan taqdirda, zararni to‘lash miqdori shartli oylik ish xaqi miqdoridan kelib chiqqan holda hisoblab chiqiladi. U quyidagi tartibda aniqlanadi: butun ishlangan vaqt davomida olingan ish xaqi ishlangan kundan soniga bo‘linadi, xosil bo‘lgan summa bir yil uchun o‘rta xisobda hisoblab chiqilgan bir oydagi ish kunlari soniga ko‘paytiriladi. Bu holda zararni to‘lash uchun hisoblab chiqilgan ish xaqi miqdori eng kam ish xaqining uch baravar miqdoridan oshmasligi kerak.

Xaqiqiy ish xaqi miqdori to‘g‘risidagi xujjatlarni olish imkoniyati bo‘lmasa, zararni miqdori murojaat qilingan vaqtda belgilangan eng kam ish xaqi miqdoridan kelib chiqqan holda hisoblab chiqiladi. Jabrlanuvchining o‘rtacha oylik ish xaqi eng kam ish xaqi miqdoridan ko‘p bo‘lmagan hollarda xam yetkazilgan zararni to‘lash miqdori huddi shu tartibda hisoblab chiqariladi.

Mehnat jarohati tufayli o‘z roziligi bilan vaqtincha yengilroq, kam haq to‘lanadigan ishga o‘tkazilgan jabrlanuvchiga ish xaqi mehnatga qobiliyati tiklanguncha yoki kasbga doir mehnat qobiliyati uzoq muddatga yoki doimiy yo‘qotilganligi aniqlangunga qadar mehnat jarohati olgandan avvalgi o‘rtacha ish xaqidan kam bo‘lmagan miqdorda to‘lanadi.

Boshqa ishga o‘tkazish zarurligi, uning muddati (bir yil doirasida) va tavsiya etiladigan ish turi to‘g‘risidagi xulosa tibbiy mehnat ekspertiza komissiyasi (TMEK) tomonidan beriladi.

Ko‘rsatilgan davr mobaynida ish beruvchi tomonidan tegishli ish berilmagan taqdirda jabrlanuvchiga uning mehnat jarohati olgungacha olgan o‘rtacha oylik ish xaqi to‘lanadi.

Bu holda, shunningdek, qoidalarning 18-bandida ko‘rsatilgan holda oldingi ishi bo‘yicha o‘rtacha oylik ish xaqi mehnat jarohati boshlangandan oldingi ikki oy yuzasidan amaldagi qonunchilik bilan belgilangan tartibda aniqlanadi.

Agar jabrlanuvchiga mehnat jarohati tufayli avvalgi ishini bajara olmasa, ish beruvchi jabrlanuvchini o‘z roziligi bilan TMEK xulosasiga muvofiq, o‘z xisobidan yangi kasbga o‘qitishga majburdir.

Yangi kasbga o‘qitish davrida unga avvalgi ishi olgan o‘rtacha oylik ish xaqi to‘lanadi. Shu davr mobaynida zararni qoplash summasini to‘lash umumiy asoslarda amalga oshiriladi

Mehnat jaroxati tufayli qilingan qo‘shimcha harajatlarni to‘lash.

Yetkazilgan zarar uchun javobgar bo‘lgan ish beruvchi jabrlaruvchiga, o‘rtacha oylik ish xaqidan tashqari, mehnat jarohati tufayli qilingan qo‘shimcha harajatlarni xam to‘lashga majburdir. To‘lanadigan bunday harajatlarga protezlash, jabrlanuvchini parvarish qilish, sanatoriy-kurortda davolanish, shu jumladan, davolanish joyiga borish va kelish yo‘l harajatlari, zarur hollarda esa jabrlanuvchini kuzatib boruvchi shaxsning xam yo‘lkira harajatlari, maxsus transport vositalari va boshqalarni sotib olish (agar TMEK tomonidan yordamning ushbu turlariga muxtoj deb topilgan va ularni tegishli tashkilotlardan bepul olmagan taqdirda), shuningdek jabrlanuvchi bilan ish beruvchi o‘rtasida zararni to‘lash bo‘yicha baxs paydo bo‘lganda xamda baxs jabrlanuvchi baholari bo‘yicha qilingan harajatlar kiradi.

Maxsus tibbiy parvarishga muxtoj bo‘lgan jabrlanuvchilar uchun qo‘shimcha harajatlar eng kam ish xaqining ikki baravari miqdorida belgilanadi.

Uy sharoitida parvarish qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha harajatlar eng kam ish xaqining ellik foizi miqdorida belgilanadi.

Xam maxsus tibbiy, xam uy sharoitidagi parvarishga muxtoj bo‘lgan jabrlanuvchiga uy sharoitidagi parvarish bilan bog‘liq harajatlar maxsus tibbiy parvarish harajatlariga qo‘shimcha ravishda to‘lanadi.

Jabrlanuvchini parvarish qilish uchun qo‘shimcha harajatlar, ularning kim tomonidan amalga oshirilishidan qat’iy nazar to‘lanadi.

Maxsus transtport vositalarini sotib olish va ularni asosli tuzatish harajatlar ularning qiymati doirasida to‘lanadi.

Jabrlanuvchining sanatoriy-kurortda davolanishga muxtojligi xaqida TMEK xulosasi mavjud bo‘lgan taqdirda, unga yillik mehnat ta’tilidan tashqari, davolanish uchun qo‘shimcha ta’til beriladi. Da’volanish uchun berilgan ta’til vaqti uchun to‘lov har yilgi ta’til to‘lovi uchun belgilangan qoidalarga muvofiq amalga oshiriladi.

Jabrlanuvchi, shuningdek uni kuzatib boruvchi shaxsning yo‘lkira harajatlarini to‘lash miqdori hizmat safari to‘g‘risidagi qonunchilik harajatlarida belgilangan tartibda aniqlanadi.

Barcha to‘lovlardan tashqari, jabrlanuvchiga ish beruvchi tomonidan bir yo‘la beriladigan nafaqa to‘lanadi.

Bunday nafaqa miqdori jamoa shartnomasi (kelishuvi) bilan belgilanadi va u jabrlanuvchining bir yillik ish xaqidan kam bo‘lmasligi lozim.

K A L I T S O’ Z L A R

Moddiy javobgarlik. Moddiy javobgarlik tamoyillari. Moddiy javobgarlik asoslari va shartlari. Xodimning moddiy javobgarligi. Cheklangan moddiy javobgarlik. To‘liq moddiy javobgarlikka tortish hollari. Moddiy javobgarlik haqidagi shartnoma. Xodim yetkazgan moddiy zararni aniqlash. Zararni xodimdan undirib olish tartibi va muddatlari. Ish beruvchining moddiy javobgarligi. Ish beruvchi moddiy javobgarligi ob’ektlari. Xodimni mulki yoki mulkiy manfaatlariga yetkazilgan zarar uchun javobgarlik. Xodimni sog‘lig‘iga zarar yetkazilgani yoki u kasb kasalligiga chalinishi tufayli yetkazilgan zararni qoplash Qoidalari. Xodim ishlab chiqarish sabablri bilan vafot etganida uning qaramog‘idagilarga zararni qoplab yerilishi.Bir yo‘la to‘lanadigan tovon puli. Ma’naviy zarar uchun ish beruvchidan tovon undirish.Ish beruvchin javobgarlikdan ozod qilish. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisalarni umumiy va maxsus tekshirish. Tekshirish natijalarini rasmiylashtirilishi. N-1 shakldagi dalolatnoma. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodislarni hisobga olish.

Bilimlaringizni tekshirib ko‘ring

1. Mehnat shartnomasi taraflari moddiy javobgarligi tushunchasi qanday tariflanadi ?
2. Moddiy javobgarlikka tortish shartlari va asoslari qanday ?
3. Qanday hollarda moddiy javobgarlikdan ozod qilish nazarda tutilgan ?
4. Xodimning moddiy javobgarligi ish beruvchining moddiy javobgarligidan qanday jihatlari iblan farq qiladi ?
5. Moddiy javobgarlik fuqarolik huquqiy mulkiy javobgarlikdan qanday farq qiladi ?
6. Xodimlarning cheklangan moddiy javobgarligi deganda nima tushuniladi va uning qanday turlari mavjud ?
7. Xodimni qanday hollarda to‘liq moddiy javobgar qilish mumkin ?
8. Moddiy javobgarlik haqidagi yozma shartnoma va uning turlari haqida so‘zlab bering.
9. Ishonchnoma asosidagi moddiy javobgarlik qachon yuz beradi ?
10. Xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zarar miqdori qanday aniqlanadi ?
11. Zararni xodimdan undirib olish qanday tartibda amalga oshiriladi ?
12. Qasddan va g‘arazli niyatlarda yetkazilgan zarani hisoblash qanday xususiyatlarga ega ?
13. Ish beruvchining xodim oldidagi moddiy javobgarligi xususiyatlari haqfida so‘zlab bering.
14. Ish beruvchi hodimni mehnat qilish imkoniyatidan noqonuniy maxrum etgani uchun qanday moddiy javobgar bo‘ladi ?
15. Xodimni mulkiga yetkazilgan zarar uchun javobgarlik qanday xususiyatlarga ega ?
16. Xodimning sog‘lig‘iga zarar yetkazilganligi uchun ish beruvchi moddiy javobgarligi qanday tartibda belgilanadi ?
17. Xodim sog‘lig‘iga zarar yetganda bir yo‘la to‘lanadigan nafaqa miqdori qanday belgilanadi ?
18. Xodim ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisa yoxud kasb kasalligi tufayli vafot etgani taaqdirda uning qaramog‘idagi shaxslarga to‘lanadigan modldiy zarar qanday aniqlanadi ?
19. Xodim vafot etganida uning qaramog‘idagi shaxslarga bir yo‘la beriladigan nafaqa miqdori qanday belgilanadi ?

20. Ish beruvchining xodim oldidagi ma’naviy zarar yetkazganligi uchun moddiy javobgarligi haqida so‘zlab bering.
21. Xodimga yoki uning qaramog‘ida bo‘lgan shaxslarga to‘lanadigan zarar miqdorini aniqlash va undlirib olish tartibi qanday ?

16 – B O B. **M Ye H N A T N I M U H O F A Z A Q I L I Sh**

16.1. **Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi va mehnat muxofazai bilan bog‘liq m unosabatlarni huquqiy tartibga solinishi**.

Qulay va adolatli mehnat sharoitida ishlash huquqi – fuqarolarning muhim konstitutsiyaviy huquqlaridandir. Ushbu huquqularni amalda ta’minlash mehnat muhofazasiga oid qonun xujjatlari talablarini og‘ishmay bajarish yo‘li bilan ro‘yobga chiqarilishi mumkin. Mehnat muhofazasi tegishli qonun va boshqa

me’yoriy xujjatlar asosida amal qiluvchi, insonning mehnat jarayonida xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyati saqlanishini ta’minlashga qaratilgan ijtimoiy, iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiena va davolash-profilaktika tadbirlari xamda vositalari tizimidan iborat.

Inson, uning huququari, erkinliklari va manfaatlari oliy qadriyat sifatida e’zozlanadigan bizninng mamlakatmizda fuqarolar salomatligi, ularning turmush va mehnat sharitlarini muntazam yaxshilab borish, ishlab chiqarish jarayonlariga zamonaviy texnika va texnologiyalarni joriy qilish, uni kompyutirlashtirish yo‘li bilan mehnat sharoitlarini xavfsiz va sog‘lomlashtirish davlat va jamiyat oldidagi muxim vazifa deb qaraladi.

Yuritilayotgan ijtimoiy siyosat va mexnat muxofazasiga oid kompleks chora-tadbirlar natijasida mamlakatimizda ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalar va kasb bilan bog‘liq kasalliklarga uchrash xhollarg‘i tobora kamayib bormoqda.

O’zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov 2007 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2008 yilda iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi maruzasida ko‘rsatib o‘tganidek: "Mamlakatimizda umumiy o‘lim ko‘rsatkichi keyingi 10 yilda qariyb 20 foizga kamaydi. Go‘daklar o‘limi ko‘rsatkichi esa yangi tug‘ilgan har 1000 nafar chaqaloqqa nisbatan 23 tadan 13 taga tushdi va birgina 2007 yilning o‘zida 11 foizga kamaydi.[122]

Mehnat huquqida mehnat muhofazasi atamasi keng va tor ma’nolarda ishlatiladi. Keng ma’noda bu atama mehnatini qo‘llashga oid barcha masalalar majmuini o‘z ichiga oladigan va mehnat huquqining turli bo‘limlari (mehnat shartnomasi, ish va dam olish vaqti va boshqalar)ga ta’lluqli huququ normalari yig‘indisi tushuniladi. Bular jumlasiga ishga qabul qilishdan asossiz bosh tortishni tariqlovchi, xodimlarni ishdan bo‘shatish va boshqa ishga o‘tkazishni cheklovchi, ish vaqti chegaralarini belgilovchi xamda boshqa ko‘plab qulay mehnat sharoitlari yaratilishiga qaratilgan yo‘nalishlar kiradi.

Tor ma’noda esa mehnat muhofazasi atamasi xodimlar uchun xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlari yaratish, ishlab chiqarish uchastkalarida texnikaviy, sanitariya-gigiena sharoitlarini ta’minlash maqsadida belgilangan standartlar va normativlarning ishlab chiqilishi, huquqiy, tashkiliy chora-tadbirlardan iborat bo‘ladi.

Mehnat muhofazasi texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasini xam o‘z ichiga oladi. Texnika xavfsizligi deganda ishlab chiqarishning zararli omillari ta’sirini bartaraf etishga qaratilgan tashkiliy tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi nazarda tutiladi. Ishlab chiqarish sanitariyasi deganda, ishlab chiqarishning zararli ta’sirlarining oldini olishga yoki ularni kamaytirishga qaratilgan tashkiliy tadbirlar va texnikaviy vositalar tizimi tushuniladi.

Mehnat muhofazasiga oid qonunlar mulkchilik shaklidan qat’i nazar, barcha korxona va tashkilotlarga, kooperativlar, dehqon-fermer xo‘jaliklarida yollanib ishlayotgan yoki a’zo bo‘lgan holda mehnat qilayotgan barcha fuqarolarga, ishlab chiqarish amaliyoti davrida korxonalarga jalb etilgan o‘quvchilar va talabalarga,

[122]Каримов И.А. Инсон манфаатлари устуворлигини таьминлаш - барча ислоҳот ва ўзгаришларимизнинг бош мақсадидир . “ Халқ сўзи”, 2008 йил 9 февраль.

korxonadagi ishlarga jalb etilgan harbiy hizmatchilarga, muqobil hizmatni o‘tayotgan shaxslarga, shuningdek davlat va jamiyat manfaatlarini ko‘zlab amalga oshiriladigan boshqa ishlarga jalb etilgan barcha fuqarolar mehnatini muhofazalashga nisbatan tadbiq etiladi.

O’zbekiston Respublikasining 1993 yil 6 mayda qabul qilingan «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi Qonuni 4-moddasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi O’zbekiston Respublikasi davlat siyosati asoslari bayon etilgan bo‘lib, korxonaning ishlab chiqarish natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog‘ligi ustuvorligi bu siyosatning bosh qoidalaridan birini tashkil etadi[123].

Mehnatni muhofaza qilishning huquqiy manbai O’zbekiston Respublikasining Konstituttsiyasi, O’zbekiston Respublikasining «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi Qonuni, O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining «Mehnatni muhofaza qilish» bobi (211-223-moddalar) va boshqa qoidalar, O’zbekiston hukumatining mehnatni muhofaza qilishga oid qarorlari, vazirliklar va idoralarning ishlab chiqarishdagi texnika xavfsizligi, sanitariya xamda gigienaga, profilaktikaga oid yo‘riqnomalar, standartlar, texnikaviy shartlar, mahalliy davlat hxokimiyat organlarining qarorlari, korxona va tashkilotlarning bevosita o‘zida ishlab chiqilgan, ish beruvchilar xamda xodimlar vakillik organlari bilan o‘zaro kelishib tasdiqlagan mehnatni muhofaza qilishga oid lokal me’yoriy xujjatlar xisoblanadi.

O’zbekistonning davlatlararo ikki tomonlama va ko‘p tomonlama ahdlashuvlari, O’zbekiston ishtirok etgan yoki tan olgan xalqaro shartnomalar xam mehnatni muhofaza qilishga oid qonunchilikning muhim manbalaridan hisoblanadi[124].

Mehnat kodeksining 211-moddasiga ko‘ra, mehnat muhofazasi mehnat munosabatlarining muhim tarkibiy elementi hisoblanib, undan ish beruvchi uchun xam, xodim uchun xam muhim huquqular va majburiyatlar vujudga keladi.

Mehnat kodeksining 212-moddasida mehanat muhofazasi yuzasidan xodimlarning majburiyatlari ko‘rsatilgan bo‘lib unga ko‘ra, «Xodim mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo‘riqnomalariga, shuningdek ma’muriyatning ishni beartar olib borish aridagi fxamoyishlariga rioya qilishi, olingan shaxsiy vositalardan foydalanishi, insonlar hayoti va sog‘ligiga bevosita havf soladigan har qanday holat xaqida, shuningdek ish jarayonida yoki u bilan bog‘liq holda sodir bo‘lgan har qanday baxtsiz hodisa xaqida o‘zining bevosita rahbarini (brigadiri, ustasi, uchastka boshlig‘i va boshqalarni) darhol arbardor qilishi shart».

Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga qat’iy amal qilish xodimning burchi bo‘lib, unga rioya etmaslik intizomiy javobgarlikka va intizomiy jazo qo‘llanishiga sabab bo‘ladi. Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishini tekshirib borish va zarur shart-sharoitlarni yaratish ish beruvchining majburiyatlari sirasiga kiradi.

---

[123] Қаранг: (Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 5, 223-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 йил, № 5-6, 102-модда; 2001 йил, № 5, 89-модда); 2002 й. 1-сон, 20-модда.

[124] Қаранг: Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1963 йилги «Машиналарни ҳимоя мосламалари билан таъминлаш ҳақида»ги, 1977 йилги 148-сонли, «Ҳавони ифлослантириш, шовқин ва иш жойидаги тебранишлардан ҳимоя қилиш ҳақида»ги ва бошқа Конвенциялари.

Korxonalarda mehnat muhofazasiga oid ishlarni rejalashtirish va amalga oshirish, bu sohani ish beruvchi tomonidan boshqarish korxonalarning xo‘jalik mustaqilligi bilan uyg‘un holda olib borishiga asoslanadi.

Mehnatni muhofaza qilish rejalari muayyan tarmoq, mintaqada sog‘lomlashtirish, mehnat sharoitlarini takomillashtirishning umumiy rejalari tarkibiy qismi hisoblanadi.

Mehnatni muhofaza qilish ishlari korxona loyihalanishi, qurilish va foydalanishiga topshirilishidan boshlab, ishlab chiqarish jarayoni davomida xam uzluksiz amalga oshiriladi. Mehantni muhofaza qilish yuzasidan standartlarni aniqlash qonun xujjatlari bilan belgilanadi[125].

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 12 iyuldagi 267-sonli “Mehnatni muhofaza qilishga doir me’yoriy hujjatlarni qayta ko‘rib chiqish va ishlab chiqish to‘g‘risida“ gi qarori bilan asdiqlangan “Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash TARTIBI”[126] mexnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish, yangilarini tasdiqlash, shuningdek amal qilayotganlarini qayta ko‘rib chiqish va bekor qilishning yagona tizimini belgilaydi.

Qoidalar quyidagi asosiy bo‘limlarni o‘z ichiga olishi kerak:

umumiy qism;

xavfsizlikka qo‘yiladigan umumiy talablar;

ishlab chiqarish (texnologiya) jarayonlariga qo‘yiladigan talablar;

ishlab chiqarish asbob-uskunalariga qo‘yiladigan talablar;

tuzatish ishlarini bajarish chog‘ida qo‘yiladigan xavfsizlik talablari;

mexnatni muhofaza qilish qoidalari buzilganligi uchun xodimlarning javobgarligi.

Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi Qonunning 9-moddasida korxonalar va ob’ektlarni loyihalash, qurish va ishlatishda, ishlab chiqarish vositalarini tayyorlash va ta’mirlashda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta’minlash choralari belgilab qo‘yilgan bo‘lib, unga ko‘ra mehnat muhofazasi talablarga javob bermaydigan korxona va ob’ektlarning ishga tushishi ta’qiqlanganligi ko‘rsatilgan.

Sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitini ta’minlashga qaratilgan profilaktik choralar jumlasiga yuqoridagilardan tashqari, korxonalarda texnika xavfsizligini ta’minlash hizmati bo‘lishi lozimligi aridagi (mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi Qonunning 14-moddasi) mehnatni muhofaza qilishga oid yo‘riqnoma va boshqa me’yoriy xujjatlarning ishlab chiqilishi, xodimlarning yakka hhimoyalanish vositalari bilan ta’minlanishlari va bu vositalardan foydalanish xodim uchun majburiy ekanligi, zararli ishlab chiqarish sharoitlarida band bo‘lgan xodimlarning kasallikka chalinishlarining oldini olish maqsadida belgilangan me’yorlarga muvofiq profilaktik oziq-ovqat mahsulotlari, sho‘r suv, sut va sut mahsulotlari bilan ta’minlanishlari, ayrim toifaga mansub yoki zararli mehnat sharoitlarida band bo‘lgan xodimlarni ishga qabul qilish paytida xamda ish davomida vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tkazib turish

[125] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 7 январда 870-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган «Меҳнат муҳофазасига оид йўриқномалар ишлаб

[126] "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2000 й., N 7, 39-модда.

lozimligi, sog‘ligi holatiga ko‘ra xodimlarni yengilroq ishga o‘tkazib turilishi kabi tadbirlar xam kiradi.

Mehnatni muhofaza qilish maqsadlari uchun davlat mablag‘lari ajratiladi xamda ulardan to‘liq va maqsadga muvofiq foydalanilishi davlat xamda jamoatchilik yo‘li bilan nazorat qilinadi. Korxona tomonidan mehnatni muhofaza qilish uchun ajratilgan mablag‘lardan to‘liq yoki maqsadga muvofiq foydalanmaslik davlat va moliya intizomini qo‘pol ravishda buzish deb baholanadi.

Korxonalarda xodimlar ish beruvchilar hisobidan baxtsiz hodisalardan va kasb kasalliklariga chalinishdan majburiy sug‘urta qilib qo‘yiladi. Mehnat muhofazasiga oid umumiy va maxsus qoidalar O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, “Mehnat muhofazasi to‘g‘risida”gi Qonunda, «Aholi sog‘ligini saqlash to‘g‘risida»gi, “Sanitariya nazorati to‘g‘risida”gi, “Tabiatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi va boshqa Qonunlarda, ular asosida ishlab chiqilgan me’yoriy xujjatlarda belgilab qo‘yilgan.

Xodimlarning ayrim toifalariga mansub bo‘lgan shaxslarning (ayollar, o‘smirlar va boshqalar) mehnatni muhofaza qilish masalalari ularga doir bo‘lgan maxsus qonun xujjatlari bilan tartibga solinadi.

Mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish sharoitlarini yaxshilash masalalari korxona jamoa shartnomasida, tarmoq kelishuvlarida va boshqa lokal me’yoriy xujjatlarda xam o‘z aksini topadi.

16.2. Mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligi yuzasidan xodimlar xamda ish beruvchilarning huququ va majburiyatlari.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 16-moddasida xavfsiz va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish xodimning asosiy huquqlaridan biri ekanligi belgilab qo‘yilgan. Mehnat kodeksining 213-moddasiga ko‘ra: Ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzishda va boshqa ishga o‘tkazishda xodimni mehnat sharoitlari, shu jumladan kasb kasalliklari va boshqa kasalliklarga chalinish ehtimoli to‘g‘risida, shu bilan bog‘liq holda unga beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalar, shuningdek shaxsiy hhimoya vositalari xaqida arbardor qilishi kerak.

Ish beruvchi xodimlarga yoki ularning vakillariga muayyan ish joyidagi va ishlab chiqarishdagi mehnatni muhofaza qilishning hxholati xaqida xam axborot berishi shart.

Xodim ish jarayonida o‘zining hayoti yoki sog‘ligiga tahdid soluvchi holatlar yuzaga kelganda bu harda ish beruvchini darhol arbardor qiladi. Agar bunday holatlar ish beruvchi tomonidan darhol bartaraf etilmasa, u holda xodim ish bajarishni rad etish huquqiga ega bo‘ladi.

Ma’muriyat mehnatni muhofaza qilishning zamonaviy vositalarini joriy etish va ishlab chiqarishda jarohatlanish xamda kasb kasalliklarining oldini oladigan sanitariya-gigiena sharoitlarini ta’minlashi shart.

Xodimning salomatligi yoki hayotiga havf tug‘diruvchi vaziyat paydo bo‘lganda, u bu harda zudlik bilan ma’muriyatga arbar qiladi, bu hol nazorat organi tomonidan tasdiqlangan taqdirda ma’muriyat ishni to‘xtatishi va havfni bartaraf etish chorasini ko‘rishi shart. Ma’muriyat tomonidan zarur choralar ko‘rilmagan taqdirda, xodim ishni havf bartaraf etilgunga qadar to‘xtatib turishga harlidir va unga hech qanday intizomiy jazo qo‘llanilmaydi.

Ma’muriyat agar mehnatni muhofaza qilish inspektsiyasi tomonidan tasdiqlangan, xodimning hayoti va salomatligi uchun to‘g‘ridan-to‘g‘ri jiddiy havf xamon sarlanib turgan bo‘lsa, undan ishni qayta boshlashni talab qilishga harli emas va xodimga ish to‘xtatib turilgan butun davr uchun barcha moddiy ziyonni to‘lashi shart.

Ma’muriyat mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunlarni buzgan va bu nazorat qiluvchi idoralar tomonidan tasdiqlangan taqdirda, mehnat shartnomasi xodimning arizasiga ko‘ra, unga ishdan bo‘shaganda beriladigan pul to‘langani holda istalgan paytda bekor qilishi mumkin. Xodimda kasb kasalligi belgilari aniqlangan taqdirda ma’muriyat tibbiy xulosa asosida unga ixtisosini o‘zgartirgunga qadar o‘rtacha oylik ish xaqi sarlangan holda boshqa ishga o‘tkazishi lozim.

Sog‘ligi hxholatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan holi bo‘lgan ishga o‘tkazishga muhtoj xodimlarni ish beruvchi, ularning roziligi bilan tibbiy xulosaga muvofiq vaqtincha yoki muddatni cheklxamay ana shunday ishlarga o‘tkazishga majbur.

Sog‘ligi holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan holi bo‘lgan kamroq har to‘lanadigan ishga o‘tkazilganda xodimlarning shunday ishlarga o‘tkazilgan kunidan boshlab, ikki hafta mobaynida avvalgi o‘rtacha oylik ish xaqi saqlanadi.

Sil kasalligi yoki kasb kasalligiga chalinganligi sababli kamroq har to‘lanadigan boshqa ishga vaqtincha o‘tkazilgan xodimlarga shu ishga o‘tgan vaqt uchun, lekin ikki oydan ortiq bo‘lmagan muddat davomida kasallik vararasi bo‘yicha yangi ishda beriladigan ish xaqiga qo‘shilganda xodimning avvalgi ishidagi to‘liq ish xaqidan oshib ketmaydigan miqdorda nafara to‘lanadi. Basharti, kasallik vararasida ko‘rsatilgan muddatda ish beruvchi boshqa ish topib berolmagan bo‘lsa, u holda shuning oqibatida bekor o‘tgan kunlar uchun nafara umumiy asoslarda to‘lanadi.

Ish bilan bog‘liq holda mehnatda mayib bo‘lganligi yoki sog‘ligiga boshqacha tarzda shikast yetkazilganligi munosabati bilan vaqtincha kamroq har to‘lanadigan ishga o‘tkazilgan xodimlarga ularning sog‘ligi shikastlanganligi uchun javobgar bo‘lgan ish beruvchi avvalgi ish xaqi bilan yangi ishda oladigan ish xaqi o‘rtasidagi farqni to‘laydi. Bunday farq mehnat qobiliyati tiklangunga qadar yoki nogironligi belgilangunga qadar to‘lanadi.

Qonun hujjatlarida sog‘ligi holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’sirini hal etadigan kamroq har to‘lanadigan ishga o‘tkazilganda avvalgi o‘rtacha oylik ish xaqini saqlab qolishning davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lab turishning boshqacha hollari xam nazarda tutilishi mumkin.

Xodimlar huquqular bilan bir qatorda majburiyatlarga xam egalar. Mehnat kodeksining 212-moddasida qayd etilishicha:

Xodim mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo‘riqnomalariga, shuningdek ma’muriyatning ishni beartar olib borish aridagi farmoyishiga rioya qilishi, olingan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanishi, insonlar hayoti va sog‘ligiga bevosita havf soladigan har qanday holat xaqida, shuningdek ish jarayonida yoki u bilan bog‘liq holda sodir bo‘lgan har qanday baxtsiz hodisa xaqida

o‘zining bevosita rahbarini (brigadiri, ustasi, uchastka boshlig‘i va boshqalarni) darhol arbardor qilishi shart.

Mehnat muhofazasiga oid qoida va standartlarga ko‘ra muayyan ishni bajarishga xodimning qo‘yilishi uchun u maxsus o‘qitilishi va imtihon topshirishi lozimligi belgilab qo‘yilgan bo‘lsa, u holda ushbu ishlar xavfsizligi va ekspluatatsiya qoidalari yuzasidan o‘qitilishi lozim. Xodimni bunday o‘qitishdan bo‘yin tovlashiga yo‘l qo‘yilmaydi.

«Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi Qonunni 19-moddasida ko‘rsatilganidek:

Korxonalarning barcha xodimlari, shu jumladan rahbarlari o‘z kasblari va ish turlari bo‘yicha davlat nazorat idoralari belgilangan tartib va muddatlarda o‘qishlari, yo‘l-yo‘riqlar olishlari, bilimlarini tekshiruvdan o‘tkazishlari xamda qayta attestatsiyadan o‘tishlari shart.

Ma’muriyat barcha yangi ishga kirayotganlar, shuningdek boshqa ishga o‘tkazilayotganlar uchun ishlarni bajarishning xavfsiz usullarini o‘rgatishni tashkil etishi, mehnatni muhofaza qilish va baxtsiz hodisalarda jabrlanganlarga yordam ko‘rsatish bo‘yicha yo‘l-yo‘riqlar berishlari shart.

O’ta xavfli ishlab chiqarishlarga yoki kasbiy tanlov talab qilinadigan ishga kirayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha imtihonlar topshiriladigan va keyin vaqti-vaqti bilan qayta attestatsiyadan o‘tiladigan o‘quv o‘tkaziladi. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha belgilangan tartibda o‘qitish, yo‘l-yo‘riqlar berish va bilimlarni tekshirishdan o‘tmagan shaxslarni ishga qo‘yish taiqlanadi. Ma’muriyat xodimlarning mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha malakasi muntazam oshirib borilishini ta’minlashi shart.

Masalan, O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2009 yil 18 dekabrda 2056-son bilan ro‘yxatga olingan “Tabiiy toshdan buyumlar (plitalar, bloklar) ishlab chiqarishda mehnatni muhofaza qilish Qoidalari”ning[127] 167-bandiga ko‘ra: “Buyruq bilan tasdiqlangan bosh pudratchi va ishlab turgan tashkilot mas’ul vakillari ishni boshlashdan oldin naryad-ruxsatnomani rasmiylashtirishi lozim. Bosh pudratchi ish beruvchisiga barcha pudratchi tashkilotlar xavfsiz sharoitlarda ish bajarishi va ularning ishini muvofiqlashtirishni ta’minlashi uchun qonunchilikda belgilangan tartibda mas’uliyat yuklatiladi. Ta’mirlash ishlari muddati naryad-ruxsatnomada ko‘rsatiladi”.

Korxonalarda mehnat muhofazasini ta’minlash va sog‘lom, xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishda, ish beruvchining vakili sanaluvchi korxona ma’muriyatining ahamiyati katta. Amaldagi qonunchilik ish beruvchi (ma’muriyat)ning bu sohadagi huquqlari va majburiyatlarini nazarda tutadi.

Barcha korxonalarda xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlari yaratilgan bo‘lishi kerak. Bunday sharoitlarni yaratib berish ish beruvchining majburiyatiga kiradi. Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganligi uchun javobgardir.

Standartlar, ergonomika, mehnatni muhofaza qilishga doir qoidalar va me’yorlar talablariga javob bermaydigan ishlab chiqarish binolari va inshootlarini

[127] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2009 йил, 50-51-сон, 550-модда.

loyihalash, qurish xamda qayta qurish, ishlab chiqarish vositalarini ishlab chiqish, tayyorlash, ta’mirlash, texnologiyalarni joriy etishga shu jumladan xorijdan sotib olinganlarini joriy etishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Hech bir yangi yoki qayta qurilayotgan korxona, ishlab chiqarish vositalari, agar ular O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilagan tartibda beriladigan xavfsizlik shahodatnomasiga ega bo‘lmasa, foydalanishga qabul qilinishi va ishga tushirilishi mumkin emas.

Belgilangan tartibda ro‘yhatdan o‘tkazilishi lozim bo‘lgan korxonalar O’zbekiston Republikasining tegishli nazorat idoralari beradigan faoliyatni amalga oshirish huquqini ta’minlovchi ruxsatnomani oldindan taqdim etishlari shart. Korxonaning ko‘rsatilgan ruxsatnomani olish tartibi O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

Mehnat xavfsizligi talablariga javob bermaydigan va ishlovchilar sog‘ligi xamda hayotiga havf tug‘diruvchi korxonalar faoliyati yoki ishlab chiqarish vositalaridan foydalanish, ular mehnat xavfsizligi talablariga muvofiq holga keltirulgunga qadar, O’zbekiston Respublikasi qonunlarida belgilangan tartibda vakolatli idoralar tomonidan to‘xtatib qo‘yilishi kerak.

Yo‘l qo‘yiladigan eng ko‘p me’yorlar (kontsentratsiyasi) ishlab chiqarilmagan va belgilangan tartibda ekspertizadan o‘tmagan zaharli moddalarni ishlab chiqarishda qo‘llash tariqlanadi. Mehnat kodeksining 214-moddasida aytilganidek:

Ish beruvchi mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida dastlabki tarzda va keyinchalik (ish davomida) vaqti-vaqti bilan quyidagi xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishni tashkil qilishi shart:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmaganlar;

oltmish yoshga to‘lgan erkaklar, ellik besh yoshga to‘lgan ayollar;

nogironlar;

mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek transport harakati bilan bog‘liq ishlarda band bo‘lganlar;

oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita aholiga hizmat ko‘rsatish bilan bog‘liq bo‘lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo‘lganlar;

umumta’lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassasalarning bevosita bolalarga ta’lim yoki tarbiya berish bilan mashg‘ul bo‘lgan pedagog va boshqa xodimlari.

Mehnat sharoiti noqulay ishlar va bajarayotganida dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tilishi lozim bo‘lgan boshqa ishlarning ro‘yhati va ularni o‘tkazish tartibi O’zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan beligilanadi[128].

Qonun hujjatlarida dastlabki hamda ddavriy tibbiy ko‘rikdan o‘tkazridishi shartligi ko‘rsatilgan xodimlar tibbiy ko‘rikdan o‘tishidan bo‘yin tovlashga harli emaslar. Ish beruvchi tibbiy ko‘rikdan o‘tishdan yoki tibbiy komissiyalarning

[128] Қаранг: “Ходимларни ишга киришдан олдин дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтказиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида”ги йўриқнома.. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 23 июнда 937-сон билан рўйхатга олинган.

tekshiruvlar natijasida bergan tavsiyalarni bajarishdan bosh tortgan xodimlarni ishga qo‘ymaslikka haqlidir.

Xodimlarning salomatligini saqlash kasb kasalliklari va zaharlanishlarning oldini olishda, shuningdek ularni kamaytirishda, ishga qabul qilishdan oldin o‘tkaziladigan tibbiy ko‘rik hamda ishlab chiqarishda zararli, noxush mehnat sharoitlarida ishlayotgan xodimlarni davriy ko‘rikdan o‘tkazib turish chora-tadbirlar ichida muhim o‘rin tutadi.

So‘nggi vaqtlarda sog‘liqni saqlash tizimini isloh qilish va tibbiy kadrlar tayyorlash bo‘yicha katta ishlar amalga oshirilayapti, mehnat va yashash sharoitlarini yaxshilash, atrof muhitni muhofaza qilish borasida majmuaviy dasturlar amalga oshirilmoqda, yuqumli, umumiy xas-taliklar hamda kasb kasalliklarni tashxislash, davolash va profilaktika qilishning eng yangi usullari ishlab chiqilmoqda va hayotga tatbiq etilmoqda.

Biroq, qo‘lga kiritilgan katta yutuqlarga qaramay, bozor munosabatlariga o‘tish sharoitlarida, kichik korxonalar ko‘payayotgan bir paytda qishloq xo‘jaligi va sanoatda mashg‘ul bo‘lgan xodimlarga ko‘rsatayotgan sog‘liqni saqlash xodimlariga qo‘yilayotgan talablar pasaygani yo‘q. Bu ayniqsa, xodimlarni ishga kirishdan oldin dastlabki va davriy tibbiy ko‘riklardan o‘tkazish tizimini takomillashtirish muammosiga ta’lluqlidir, ularning nechog‘lik sifatli o‘tkazilishi, umumiy va kasb kasalliklarida profilaktika chora-tadbirlarini maqsadga muvofiq yo‘naltirilgan darajasiga bog‘liq bo‘ladi.

Umumiy va kasb kasalliklarini, baxtsiz hodisalarning oldini olish, xodimlar mehnatini muhofaza qilishni ta’minlash maqsadida bu ko‘riklarning past saviyada o‘tkazilishi kelgusida surunkali kasalliklarning tez-tez uchrab turishining ko‘payib ketishiga olib kelishi mumkin, bu esa o‘z navbatida ishlash unumdorligining pasayishiga, iqtisodiy kuch-quvvatlarning susayishiga olib boradi, ya’ni salbiy ijtimoiy oqibatlarga sabab bo‘ladi.

Hozirgi vaqtda O’zbekiston sanoatida, qurilishda va qishloq xo‘jaligida 3 mln. dan ortiq xodim ishlaydi, ulardan 1 millioni, shu jumladan 200 ming ayol noxush va zararli mehnat sharoitlarida, ishlamoqda. Ko‘p korxonalarda asosiy kasb guruhlarida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari (shovqin, tebranish, kimyoviy birikmalar va hokazolar)ga qo‘yiladigan ruxsat etuvchi gigienik qoidalarning buzilishiga yo‘l qo‘yilmoqda. Bu esa kasbdan kasallanishning asosiy negizini ko‘p jihatdan ishga vaqtincha qobiliyatsizlikka aloqador kasalliklarni keltirib chiqaradi.

Shuni ham ta’kidlab o‘tish kerakki, ba’zi bir sanoat korxonalarida mehnat sharoitlari va kasbdan kasallanishning haqiqiy ahvoli sanitariya-epidemiologiya hizmati tomonidan ko‘riladigan choralarning yetarlicha samarali bo‘lmasligidan va xodimlarning kasbdan kasallanishini muhofaza qilish borasida o‘z kasb burchini printsipial va puxta bajarmasligidan dalolat beradi.

Kasbdan kasallanish dinamikasi ko‘rsatishicha, kasb kasalligiga chalingan bemorlarning har yili aniqlanishi o‘z yo‘nalishini o‘zgartirdi. Chunonchi, 1993 yilda birinchi marta 411 nafar 1994 yilda 380, 1995 yilda 325, 1996 yilda 326, 1997 yilda 414, 1998 yilda esa 484 nafar bemor aniqlanib, bularning 95% dan ortig‘i surunkali kasb kasalliklari shakllaridir. 1997-98 yillarda qayd qilingan, kasbdan kasallanish strukturasida fizik omillar ta’siridan paydo bo‘ladigan

kasalliklar yetakchi o‘rinda turadi (50,7%), shu jumladan 31% shovqindan, 18,9% tebranishdan, 0,4% ionlashtiruvchi nurdan, 0,4% ionlashmagan nurlardan, 9% jismoniy zo‘riqishdan, 16,3% chang sababli, 22,5% zaharlanish va kimyoviy omillar ta’siridan, 1,5% biologik omillardan yuzaga keladigan xastaliklarni tashkil etadi.

Xodimlar mehnatidan ularning sog‘ligi holatiga to‘g‘ri kelmaydigan ishlarda foydalanishga yo‘l qo‘yilmaydi. Agar xodim o‘z sog‘ligining hxholati mehnat sharoiti bilan bog‘liq holda yomonlashgan deb hisoblasa, u navbatdan tashqari tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishni talab qilishga harlidir. Tibbiy ko‘rikdan o‘tishi munosabati bilan xodimlar chiqimdor bo‘lmaydilar.

Mehnatni muhofaza qilish tadbirlarini o‘tkazish uchun belgilangan tartibda mablag‘lar va zarur materiallar ajratiladi. Bu mablag‘ va materiallarni boshqa maqsadga sarflash man etiladi. Mazkur mablag‘ va materiallardan foydalanish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuv aosida belgilanadi. Mehnat jamoalari, ularning vakillik organlari mehnatni muhofaza qilishga mo‘ljallangan mablag‘lardan foydalanilishini tekshirib boradilar.

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda band bo‘lgan xodimlar belgilangan me’yorlar bo‘yicha:

sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari);

davolash-profilaktika oziq-ovqati;

gazli sho‘r suv (issiq tsexlarda ishlovchilar uchun);

maxsus kiyim-bosh, poyafzal, boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan bepul ta’minlanadilar[129].

Bunday ishlarning ro‘yaxti, beriladigan oziq-ovqat va profilaktik maxsulotlarlarning me’yorlari, ta’minot tartibi va shartlari jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomalarida, agar ular tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

«Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi Qonunning 15-moddasi ish beruvchi zimmasiga xodimlarni qonunlarda belgilangan tartibda va shartlarda kasb kasalliklaridan xamda baxtsiz hodisalardan majburiy sug‘urta qilishlari lozimligi majburiyatini yuklaydi.

Bundan tashqari, “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risida” O’zbekiston Respublikasining Qonuni[130] 4-moddasiga ko‘ra xodim o‘z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda mehnatda mayib bo‘lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi munosabati bilan uning hayoti yoki sog‘lig‘iga yetkazilgan zararning o‘rnini qoplash bo‘yicha ish beruvchi o‘z fuqarolik javobgarligini ushbu Qonunda belgilangan shartlar asosida va tartibda sug‘urtalashi shart.

“Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug‘urtasi to‘g‘risida” O’zbekiston Respublikasi qonuniga ko‘ra

[129] Масалан, қаранг: “Кишлок ва сув хўжалиги ходимлари учун махсус кийим, махсус пойабзал ва бошка якка тартибда химояланиш воситаларини бепул беришнинг Намунавий меъёрлари” (АВ 29.07.2009 й. 1991-сон билан рўйхатга олинган.

[130] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2009 й. 4-сон, 137-модда

ham yollanib ishlovchi xodimlarning hayoti va salomatliklari majburiydavlat ijtimoiy sug‘urtasi bilan sug‘urtalanishi shart ekanligi belgilab qo‘yilgan[131].

Mehnat muhofazasiga oid munosabatlarda kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organliri, ish beruvchilar vakillari, mahalliy va boshqa davlat hokimiyati xamda boshqaruv organlari xam faol ishtirok etadilar.

Amaldagi qonunchilikka ko‘ra («Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi Qonunning 3-moddasi) mehnat muhofazasi talablariga javob bermaydigan korxonalar va ob’ektlar loyihalanishi, qurilishi va ishga tushirilishi tariqlanadi.

Korxonalarda mehnat muhofazasiga oid standartlar, yo‘riqnomalar va qoidalar amal qiladi. Ular korxonani loyiarlashtirilishdan boshlab bevosita ishlab chiqarish jarayonlarigacha bo‘lgan barcha bosqichlarni o‘z ichiga oladi.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi O’zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi bilan birgalikda mehnatni, atrof-muhitni muhofaza qilishning ilmiy asoslangan standartlari, qoida va me’yorlarini ishlab chiqish va qabul qilish yo‘li bilan ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta’minlash uchun zarur bo‘lgan talablar darajasini belgilaydi, shuningdek kasaba uyushmalari bilan kelishilgan holda mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar, kasb kasalliklarining oldini olishga oid Respublikaning aniq maqsadga qaratilgan dasturlarini ishlab chiqadi va moliyaviy ta’minlaydi xamda ularning bajarilishini nazorat qiladi.

Vazirliklar va idoralar tegishli kasaba uyushmasi idoralari bilan kelishilgan holda mehnat sharoitlarini yaxshilashga oid tarmoq dasturlarini ishlab chiqadilar va moliyaviy ta’minlaydilar.

Korxonalarning bevosita o‘zida ish beruvchi va xodimlar vakillik organlari o‘zaro kelishib mehnat muhofazasi, ekspluatatsiya qoidalari va ishlab chiqarish xavfsizligini ta’minlashga oid boshqa lokal harakterdagi korxona me’yoriy xujjatlarni ishlab chiqadilar va joriy etadilar.

“Mehnatni muxofaza qilish to‘g‘risida”gi qonunning 4-moddasiga ko‘ra vazirliklar, idoralar, kontsernlar, assotsiatsiyalar, boshqa xo‘jalik organlari kasaba uyushmalari Markaziy (Respublika) qo‘mitasi bilan kelishib o‘zlari tasdiqlaydigan nizomga muvofiq mehnat muhofazasi ishlarini muvofiqlashtirib boradilar.

Xodimlar soni 50 nafar va undan oshadigan korxonalarda maxsus tayyorgarlikka ega shaxslar orasidan mehnatni muhofaza qilish hizmatlari tuziladi (lavozimlar joriy etiladi), 50 va undan ziyod transport vositalariga ega bo‘lgan korxonalarda esa bundan tashqari yo‘l harakati xavfsizligi hizmatlari tuziladi (lavozimlar joriy etiladi). Xodimlar soni va transport vositalari miqdori kamroq korxonalarda mehnatni muhofaza qilish hizmatining vazifalarini bajarish rahbarlardan birining zimmasiga yuklanadi.

Mehnatni muhofaza qilish va yo‘l harakati xavfsizligi hizmatlari kasaba uyushmasi qo‘mitasi bilan kelishilgan nizomlar asosida ishlaydi va o‘z maqomiga ko‘ra korxonaning asosiy hizmatlariga tenglashtiriladi hamda uning rahbariga bo‘ysunadi.

Mehnatni muhofaza qilish hizmatlarining mutaxassislari barcha xodimlar mehnatni muhofaza qilish qoidalari va me’yorlariga rioya etishlarini nazorat qilish,

[131] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2008 й. 9-сон, 480-модда

tarmoq bo‘linmalari rahbarlariga aniqlangan nuqsonlarni bartaraf etish haqida bajarilishi shart bo‘lgan ko‘rsatmalar berish, shuningdek mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunlarni buzayotgan shaxslarni javobgarlikka tortish haqida korxonalarning rahbarlariga taqdimnomalar kiritish huquqiga egadirlar.

Mehnatni muhofaza qilish va yo‘l harakati xavfsizligi hizmatlarining mutaxassislari ularning hizmat vazifalariga ta’lluqli bo‘lmagan ishlarni bajarishga jalb etilishlari mumkin emas.

Mehnatni muhofaza qilish va yo‘l harakati xavfsizligi hizmatlari korxona faoliyati to‘xtatilgan taqdirdagina tugatiladi.

Ishlab chiqarishning zararli ta’siri zamonaviy fan va texnika yutuqlari bilan bartaraf etib bo‘lmaydigan hollarda xodimlar hayoti xamda salomatligini issiq yoki sovuq harorat, kimyoviy, fizik yoki boshqa zararli ta’sirlardan himoya qilishning maxsus choralari belgilanadi. Ana shunday ishlarni bajarishning maxsus qoidalari joriy etilishi, xodimlar maxsus kiyim, poyafzal va yakka hhimoyalanish vositalari bilan ta’minlanishi ana shunday choralardan hisoblanadi.

Mehnat muxofazasiga oid qonun talablarini buzilishiga yo‘l qo‘ygan mansabdor shaxslar belgilangan huquqiy javobga tortiladilar. Bunda ular moddiy javobgarlikka tortilishlari mumkin. Mehnat muxofazasi qoidalari buzilishi oqibatida korxona yoki tashkilotga yetkazilgan zararni qoplashlari shart.

Mansabdor shaxslar mehnat muxofazasini ta’minlashga oid o‘z hizmat burchlarini bajarmaganlari uchun intizomiy javobgarlikka tortilishi va ularga intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin.

Yuqoridagilardan tashqari, aybdor mansabdor shaxslar ma’muriy javobgarlikka, og‘ir oqibatlar yuz bergani taqdirda esa hatto jinoiy javobgarlikka ham tortilishlari mumkin.

Jumladan, O’zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 49-moddasiga ko‘ra mansabdor shaxs tomonidan mehnat va mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarining buzilishi, - eng kam ish haqining ikki baravaridan besh baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.

Mazkur kodekschning 97-moddasiga ko‘ra esa O’zbekiston Respublikasi Sanoatda, konchilikda va kommunal-maishiy sektorda ishlarning bexatar olib borilishini nazorat qilish davlat inspektsiyasi organlari nazorati ostidagi boshqa ob’ektlarda ishlarni bexatar olib borishga oid qoidalar, normalar va yo‘riqnomalarni buzish - mansabdor shaxslarga eng kam oylik ish haqining bir baravaridan uch baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.

Ishlab chiqarishda ishlarni amalgaoshirish xavfsizligiga rioya qilmaganlik uchun boshqa ma’muriy jazo choralari ham ko‘zda tutilgan.

O’zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi mehnat muxofazasi talablarini buzganlik uchun jironiy javobgarlikni nazarda tutadi.

Masalan, Jinoyat kodeksining 257-moddasiga ko‘ra texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi yoki mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalarini shu qoidalarga rioya etilishi uchun mas’ul bo‘lgan shaxs tomonidan buzilishi o‘rtacha og‘ir yoki og‘ir tan jarohati yetkazilishiga sabab bo‘lsa, - eng kam oylik ish haqining yigirma besh baravaridan ellik baravarigacha miqdorda jarima yoki besh yilgacha muayyan

huquqdan mahrum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoxud uch yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

258-moddaga ko‘ra esa tog‘-kon, qurilish yoki portlatish ishlari xavfsizligi qoidalarini buzish badanga o‘rtacha og‘ir yoki og‘ir shikast yetkazilishiga sabab bo‘lsa - eng kam oylik ish haqining yigirma besh baravaridan ellik baravarigacha miqdorda jarima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoxud uch yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

Jinoyat kodeksi mehnat muxofazasi qoidalarini buzilishi bilan bog‘ldiq boshqa jinoyatlar uchun ham javobgarlikni ko‘zda tutadi.

Mehnatni muhofaza qilish, xodimlar uchun xavfsiz mehnat sharoittlarini ta’minlamaganlik, aholi salomatligini xavf ostiga qo‘yishga sabab bo‘ladigan qonunbuzarliklar uchun korxova va tashkilotlarga iqtisodiy (moliyaviy) jazo choralari qo‘llanilishi ham nazarda tutilgan[132].

16.3. *Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar hamda xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish .*

Ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar yuz berishi sabablarini aniqlash, ularni bartaraf etish, shuningdek mehnat muhofazasi qoidalari buzilishi tufayli mehnat qobiliyati yo‘qolgan yoki kamaygan xodimlar huquq va manfaatlarini himoyalash maqsadida yuz bergan baxtsiz hodisalarni o‘z vaqtida, ob’ektiv va har tomonlama tekshirish, hisobga olib borish tartibi belgilab qo‘yilgan.

Mehnat kodeksining 222-moddasida ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni o‘z vaqtida tekshirishi va hisobga olib borishi, jabrlanuvchining talabiga binoan tekshiruv tugagan kundan e’tiboran uzog‘i bilan uch kun ichida shu baxtsiz hodisa to‘g‘risida dalolatnoma berishi shart deb ko‘rsatilgan.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamisining 1997-yil 6 iyundagi 286-sonli qarori bilan «Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to‘g‘risidagi Nizom" tasdiqlangan[1].

Ushbu Nizom qoidalari korxona va tashkilotlarda mehnat shartnomasiga ko‘ra yollanib ishlayotgan xodimlarga, ishlab chiqarishda ishlayotgan davrida sud hukmi bo‘yicha jazoni o‘tayotgan fuqarolarga; ish beruvchilarga; pudrat va topshiriqlarga ko‘ra fuqarolik-huquqiy kontraktlar bo‘yicha ishlarni bajarayotgan shaxslarga; tabiiy va texnogen tusdagi favqulodda vaziyatlarni bartaraf etishda qatnashayotgan fuqarolarga; agar maxsus davlatlararo bitimda o‘zgacha hol ko‘rsatilmagan bo‘lsa, yollanib ishlayotgan chet el fuqarolariga; qurilish, qishloq xo‘jaligi va harbiy hizmatni o‘tash bilan bog‘liq bo‘lmagan o‘zga ishlarni bajarish

---

[132] . Бу ҳақда қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 5 январдаги 1-сонли қарори билан тасдиқланган “Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий имоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни мухофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартиби тўғрисидаги Низом”. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳғужжатлари тўплами. 2011., 1-2-сон, 4-модда.

[1] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами. 1997 йил, 6-сон, 21-модда.

uchun korxonaga yuborilgan harbiy hizmatchilarga, shu jumladan, muqobil hizmatni o‘tayotgan harbiy hizmatchilarga; korxonada ishlab chiqarish amaliyotini o‘tayotgan talabalar va o‘quvchilarga ham tatbiq etiladi.

Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisalar quyidagi hollarda ushbu Nizom talablarga ko‘ra tekshirilishi va xisobga olinishi lozim :

- korxona hududida va uning tashqarisida mehnat vazifasini bajarayotganda (shuningdek, hizmat safarlarida) yuz bergan jarohatlanish, zaharlanish, kuyish, cho‘kish, elektr toki va yashin urishi, o‘ta issiq yoki o‘ta sovuq harorat ta’siri, portlash, falokat, imoratlar, inshootlar va konstruktsiyalar buzilishi natijasida hamda sudralib yuruvchilar, hayvonlar va hasharotlar tomonidan shikastlanishlar, shuningdek, tabiiy ofatlar (er qimirlashlar o‘pirilishlar, suv toshqini, to‘fon va boshqalar) natijasida salomatlikning boshqa xil zararlanishlari;
- ish beruvchi topshiriq bermagan bo‘lsa ham, lekin korxona manfaatlarini ko‘zlab qandaydir ishni amalga oshirayotgandagi;
- avtomobil, temir yo‘l, havo yo‘llari, dengiz va daryo transportida, elektr transportida yo‘l harakati hodisasi natijasidagi;
- korxona transportida yoki shartnoma (buyurtma)ga muvofiq o‘zga tashkilot transportida ishga ketayotgan yoki ishdan qaytayotgandagi;
- ish vaqtida shaxsiy transportda, uni hizmatga oid safarlarda ishlatish huquqi berilganlik haqida ish beruvchi farmoyishi bor bo‘lgandagi;
- mehnat faoliyati hizmat ko‘rsatish ob’ektlari orasida yurish bilan bog‘liq ish vaqtida jamoat transportida yoki piyoda ketayotgandagi;
- shanbalik (yakshanbalik) o‘tkazilayotganida, qaerda o‘tkazilishidan qat’i nazar, korxonalarga otaliq yordami ko‘rsatilayotgandagi;
- ish vaqtida mehnat vazifasini bajarayotganda boshqa shaxs tomonidan tan jarohati yetkazilgandagi;
- smenali dam olishda bo‘lgan xodim bilan transport vositasi vaxtadagi shaharcha hududida yoki yollangan xona (hudud)dagi (kuzatib boruvchi, refrijerator brigadasi xodimi, smenali haydovchi, dengiz va daryo kemalari xodimlari, shuningdek, vaxta va ekspeditsiya usulida ishlayotganlar va boshqalar).

Tabiiy o‘lim, o‘zini o‘zi o‘ldirish, jabrlanuvchining o‘z salomatligiga qasddan shikast yetkazishi, shuningdek, jabrlanuvchining jinoyat sodir qilish chog‘ida shikastlanishi holatlari (sud-tibbiy ekspertiza xulosasi yoki tergov organlarining ma’lumotlariga ko‘ra) tekshirilmaydi va hisobga olinmaydi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida xodimning mehnat qobiliyati kamida bir kunga yo‘qotilsa yoki tibbiy xulosaga muvofiq yengilroq boshqa ishga o‘tishi zarur bo‘lsa, N-1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi .

Ish beruvchi tekshirish tugaganidan so‘ng 3 sutkadan kechiktirmay jabrlanuvchiga yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsga davlat tilida yoki boshqa maqbul tilda rasmiylashtirilgan baxtsiz hodisa to‘g‘risidagi N-1 shaklidagi dalolatnomani berishi kerak.

Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni to‘g‘ri va o‘z vaqtida tekshirish hamda hisobga olish, N-1 shaklidagi dalolatnomani tuzish, baxtsiz hodisa sabablarini bartaraf etish chora-tadbirlarini ishlab chiqish va amalga oshirish uchun javobgardir.

Ish beruvchi N-1 shaklidagi dalolatnomani tuzishdan bosh tortsa, jabrlanuvchi yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxs N-1 shaklidagi dalolatnoma mazmunidan norozi bo‘lsa, jabrlanuvchi yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxs korxona kasaba uyushmasi qo‘mitasiga yoki korxona xodimlarining boshqa vakillik organiga murojaat qiladi.

Ish beruvchining buyrug‘iga ko‘ra ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi vakillari yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tarkibida komissiya tuziladi.

Ishlab chiqarishdagi mehnat xavfsizligiga bevosita javob beruvchi rahbar baxtsiz hodisani tekshirishda ishtirok etmaydi.

Komissiya:

uch sutka ichida baxtsiz hodisani tekshirib chiqishi, guvohlar va mehnat muhofazasi qoidalari, mehnat xavfsizligi andozalarini buzishga yo‘l qo‘ygan shaxslarni aniqlab so‘roq qilishi, imkoni bo‘lsa, jabrlanuvchidan tushuntirish xati olishi;

baxtsiz hodisa sabablarini yo‘qotish chora-tadbirlari ko‘rsatilgan N-1 shaklidagi dalolatnomani uch nusxada tuzishi va imzo chekib, ularni tasdiqlash uchun ish beruvchiga berishi kerak.

N-1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtirilgan baxtsiz hodisalar korxona tomonidan hisobga olinadi va daftarda qayd qilinadi (2-ilova).

Quyidagi hollarda ishlab chiqarishda yuz bergan baxsiz xodisalar maxsus tartibda tekshiriladi :

- bir vaqtning o‘zida ikki va undan ziyod xodimlar bilan yuz bergan guruhiy baxtsiz hodisalar;
- o‘lim bilan tugagan baxtsiz hodisalar;
- oqibati og‘ir baxtsiz hodisalar.

Guruhiy, o‘lim bilan tugagan va oqibati og‘ir baxtsiz hodisa to‘g‘risida ish beruvchi darhol quyidagi organlarganlarga xabar berishi kerak:

davlat mehnat texnika nazoratchisiga;

yuqori turuvchi xo‘jalik organiga;

Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga, viloyat (Toshkent shahar) mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmasiga;

baxtsiz hodisa yuz bergan joydagi prokuraturaga;

baxtsiz hodisaga uchragan xodimni yuborgan tashkilotga;

O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga;

O’zbekiston Respublikasi "Sanoatkontexnazorat" davlat inspektsiyasining mahalliy organiga va "O’zenergonazorat" agentligining hududiy organiga, agar baxtsiz hodisa nazorati ostidagi korxona (ob’ekt)da yuz bergan bo‘lsa;

viloyat (Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Toshkent shahar) kasaba uyushmalari kengashiga (agar baxtsiz hodisa O’zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashiga a’zo tashkilotda yuz bergan bo‘lsa).

Bir guruh xodimlarning shikastlanishiga sabab bo‘lgan, o‘lim bilan tugagan va oqibati og‘ir baxtsiz hodisalar Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga, viloyat (Toshkent shahar) mehnat va aholini

ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmasi buyrug‘iga asosan tashkil etilgan komissiya maxsus tekshiradi.

Ikki - to‘rt kishining o‘limi bilan tugagan baxtsiz hodisalar O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi buyrug‘iga asosan tashkil etilgan komissiya tomonidan maxsus tekshiriladi.

Besh va undan ziyod kishi o‘lgan baxtsiz hodisalar O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori asosida tuzilgan komissiya tomonidan tekshiriladi. Masalan, O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 9 avgustdagi 190-sonli qarori bilan 2005 yilning 27 iyul kuni Samarqand viloyati Kattaqo‘rg‘on shahridagi "Kattaqo‘rg‘on firmasi" mas’uliyati cheklangan jamiyatining chiqindi suvlar to‘planadigan yerto‘lasiga chiqindi suvlarni tashqariga chiqarish maqsadida zinapoya orqali tushgan jamiyat xodimlari V.Pavlyukov, S.Mahmudjonov, M.Sharopov, K.Hikmatov va F.Tishaevlarning o‘tkir gazli hiddan zaharlanib, halok bo‘lishi bilan bog‘liq baxtsiz hodisani maxsus tekshirish va rasmiylashtirish maqsadida maxsus komissiya tashkil etilgan va mazkur baxtsiz xodisani Nizom talablari asosida tekshrib chiqqan.

Maxsus tekshirish komissiyasi 15 kun mobaynida baxtsiz hodisani tekshirib chiqadi, korxona (bo‘linma, tsex)dagi mehnatni muhofaza qilish ahvolini, agar zarur bo‘lsa, tarmoqning boshqa korxonalarida ham tekshirishni tashkil etadi, maxsus tekshirish dalolatnomasini tuzadi hamda boshqa hujjatlarni rasmiylashtiradi.

Maxsus tekshirish materiallariga quyidagilar kiradi:

maxsus tekshirish dalolatnomasi;

har bir jabrlanuvchiga alohida tuzilgan N-1 shaklidagi dalolatnoma;

rejalar, sxemalar, tekshirish protokoli va baxtsiz hodisa yuz bergan joyning fotosuratlari;

yo‘l-transport hodisasi yuz bergan joy sxemasi;

so‘roqlar protokoli, jabrlanuvchining va baxtsiz hodisani ko‘rgan guvohlar va boshqa aloqador shaxslarning, shuningdek, GOST, SSBT standartlari, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va me’yorlariga rioya qilinishiga mas’ul bo‘lgan mansabdor shaxslarning tushuntirishlari, ekspert guruhi tuzish to‘g‘risidagi farmoyish va boshqalar;

jabrlanuvchilarning xavfsizlik texnikasi bo‘yicha o‘qitilganligi va yo‘riqnomalar olganligi haqidagi qayd daftarlaridan ko‘chirmalar;

jabrlanuvchiga yetkazilgan jarohatning xususiyati va og‘irligi, o‘limi sabablari to‘g‘risidagi tibbiy xulosa;

ekspert guruhining (zarur bo‘lganda) baxtsiz hodisa sabablari haqidagi xulosasi, laboratoriya va boshqa tadqiqotlar, tajribalar, tahlillar va hokazolarning natijalari;

avariya tufayli ko‘rilgan moddiy zarar haqidagi ma’lumotnoma;

maxsus tekshirish komissiyasi tuzish haqidagi buyruq yoki qaror;

yo‘riqnomalar, nizomlar, buyruqlardan va mehnat xavfsizligi me’yorlarini va unga mas’ul bo‘lgan shaxslarni belgilovchi boshqa dalolatnomalardan ko‘chirmalar;

korxona (bo‘linma, tsex)da mehnatni muhofaza qilish holatini tekshirish to‘g‘risidagi maxsus tekshirish komissiyasining dalolatnomasi;

zarur bo‘lgan hollarda (bosh) davlat mehnat texnika nazoratchisining xulosasi.

N-1 shaklidagi dalolatnoma bo‘yicha rasmiylashtirilgan barcha baxtsiz hodisalar hisobotga kiritiladi.

O’zbekiston Respublikasi hududida mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek ayrim fuqarolarda mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlayotgan xodimlar sog‘ligiga shikast yetishi bilan bog‘liq zararlanishlar, hodisalar ushbu nizom asosida tekshirish o‘tkazilishiga sabab bo‘ladi.

Korxona hududida va uning tashqarisida mehnat vazifasini bajarayotganda yuz bergan jarohatlanish, zaharlanish, kuyish, cho‘kish, elektr toki va yashin urishi, issiq va sovuq urishi, portlash, falokat, imorat va inshootlar buzilib ketishi, hayvonlar charishi, tishlashi, suzib olishi va hokazolar tekshiriladi xamda hisobga olinadi. Tabiiy o‘lim, o‘z-o‘zini o‘ldirish, jabrlanuvchining jinoyat sodir qilish chog‘idagi shikastlanishi kabilar tekshirilmaydi va ishlab chiqarishda jarohatlanish hodisasi sifatida hisobga olinmaydi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida xodimning mehnat qobiliyati kamida bir kunga yo‘qolsa yoki tibbiy xulosaga muvofiq uni boshqa yengilroq ishga o‘tkazish lozim bo‘lsa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa maxsus – N-1 shaklidagi dalolatnoma tuzish yo‘li bilan rasmiylashtiriladi. Ish beruvchi tekshirish tugaganidan so‘ng 3 sutkadan kechiktirmay jabrlanuvchiga yoki uning manfaatlarini hhimoya qiluvchi shaxsga davlat tilida yoki jabrlanuvchi tushunadigan boshqa tilda dalholatnoma berishi shart.

Bir vaqtning o‘zida ikki va undan ortiq xodim bilan yuz bergan guruhiy baxtsiz hodisa;

O’lim bilan tugagan baxtsiz hodisa;

Oqibati og‘ir baxtsiz hodisalar maxsus tartibda tekshirilishi lozimligi belgilangan.

Bunday baxtsiz hodisalar to‘g‘risida ish beruvchi belgilab qo‘yilgan sxemaga muvofiq darhol quyidagi organlarga arbar berishi shart:

a) davlat mehnat texnika nazoratchisiga;

b) yuqori turuvchi xo‘jalik organiga;

v) Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligi, viloyat (Toshkent shahar) mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish boshqxamasiga;

g) O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga;

d) «O’zsanoatkontexnazorat» igspektsiyasiga;

e) viloyat, Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashiga.

Guruhiy o‘lim bilan tugagan va oqibati og‘ir bo‘lgan baxtsiz xodisalar viloyat (Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Toshkent shahri) mehnat boshqxamasi buyrug‘iga ko‘ra tashkil etiladigan komissiya tomonidan tekshirilib, N-1 shaklidagi dalholatnoma tuziladi.

Yuz bergan baxtsiz hodisa tufayli ikki-to‘rt kishi vafot etganida O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi buyrug‘i bilan komissiya tashkil etiladi.

Besh va undan ortiq kishi o‘limiga sabab bo‘lgan baxtsiz hodisa O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tuzilgan komissiya tomonidan tekshiriladi. Maxsus tekshirish o‘n besh kun ichida txamomlanishi va xodimga (uning vakiliga, qaramog‘ida bo‘lganlarga) tegishli xujjatlarni beradi.

Maxsus tekshirish materiallari tekshirish tugagach, 15 kun ichida prokuraturaga va boshqa tegishli organlarga taqdim etiladi. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisani tekshirish tartibini buzgan shaxslar qonun xujjatlariga muvofiq javobgar qilinadilar.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 11 fevraldagi 60-sonli qarori bilan «Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanish boshqacha shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to‘lash qoidalari» tasdiqlangan bo‘lib, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar oqibatida xodimga yoki uning vorislariga qoplanadigan zarar miqdori, zararni qoplash shartlari va tartibi ushbu hujjatga binoan belgilab qo‘yilgan[1].

Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisa to‘g‘risida tuzilgan N-1 shaklidagi dalolatnomalar maxsus jurnalga qayd etib boriladi, vaqtincha mehnatga yaroqsizlik yuzasidan ma’lumotlar statistik hisobotlarda aks ettiriladi. Baxtsiz hodisa sabablari, uning rasmiylashtirilishi yuzasidan xodim va ish beruvchi, xodim va komissiya o‘rtasidagi ixtiloflar yuqori turuvchi organlar tomonidan, xodimning da’vo arizasiga ko‘ra sud tomonidan ko‘rib hal etiladi

Ishlab chiqarishda yuz bergan axtsiz xodisalar va xodimlar shikastlanishi hollarini yuqoridagi Nizom talablari asosida tekshirmagan va hisobga olmagan mansabdor shaxslar mavjud qonunchilikka muvofiq javobgarlikka tortiladilar

K A L I T S O’ Z L A R

Sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoittida ishlash huquqi. Mehnatni muxofaza qilish. Mehnatni muxofaza qilish norma va qoidalari. Ish beruvchining mehnat muxofazasi yuzasidan majburiyatlari. Mehnat muxofazasi yuzasidan xodimning huquq va majburiyatlari. Mehnatni muxofaza qilish chora-tadbirlari. Yakka himoyalanish vositalari. Maxsus profilaktik oziq – ovqat maxsulotlari. Mehnatni muxofaza qilishni moliyaviy ta’minlash. Yangi ishga tushirilayotgan yoki rekonstruktsiya qilingan sanoat ob’ektlariga texnika xavfsizligi yuzasidan talablar. Ishlab chiqarishning sanitariya va gigiena qoidalari. Xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish. Mehnat muxofazasiga oid qonun hujjatlarini buzganlik uchun javobgarlik.

Bilimlariningizni sinab ko‘ring

1. Fuqarolarning adolatli mehnat sharoittlarida ishlash huquqi nimani anglatadi ?
2. Mehnatni muxofaza qilish yuzasidan ish beruvchilarga qanday asosiy majburiyatlar bklatilgan ?
3. Mehnat muxofazasini qonunlar va lokal me’yoriy hujjatlar asosida ta’minlashning o‘zaro nisbati qanday ?
4. Korxonalarda mehnat muxofazasi ustidan nazorat kim tomonidan amalga oshiriladi ?
5. Mehnatni muxofaza qilish sohasida O’zbekiston Respublikasi davlati ijtimoiy siyosatinig mohiyati nimalarda ko‘zga tashlanadi ?

[1] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2005., 5-6-сон, 35-модда..

6.Mehnatni muxofaza qilish sohasida xodimning huquqlari va majburiyatlari nimalardan iborat ?
7.Mehnatni muxofaza qilish sohasida xodimlar vakillik organi qanday vakolatlarga ega ?
8.Mehnatni muxofaza qilish tadbirlari nima va bu tadbirlar qaysi manbadan moliyalashtiriladi ?
9.Ishlab chiqarishda baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklar kelib chiqsmasligi uchun qanday profilaktika choralari amalga oshiriladi ?
10. Mehnatni muxofaza qilishga oid qonuchilikni buzganlik uchun qanday huquqiy va iqtisodiy javobgarliklar belgilangan ?
11. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisa nima ?
12. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisani umumiy tekshirish va maxsus tekshirish qanday amalga oshiriladi .
13. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisa qancha muddatlarda tekshirilishi va rasmiylashtirilishi kerak ?
14. Alohida toifadagi xodimlar mehnatini muxofaza etilishi yuzasidan qanday qo‘shimcha choralar nazarda tutilgan ?
15. Bolalar mehnatidan foydalanishni cheklash yuzasidan qanday qoidalar mavjud ?
16. Ayollar mehnatidan foydalanish ta’qiqlangan yoki cheklangan ishlar, kasblar haqida gapirib bering.

17- B O B. **AYRIM TOIFADAGI XODIMLARGA BYeRILADIGAN QO'ShIMChA KAFOLAT VA IMTIYoZLAR**

17.1. Ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan mehnat sohasidagi qo‘shimcha kafolatlarning umumiy tavsifi va ahamiyati

O'zbekiston Respublikasi jahon miqyosida tan olingan umuminsoniy norma va qadriyatlarga amal qiluvchi davlat sifatida kundalik faoliyatida insonparvarlik g‘oyalari hamda tamoyillariga qat'iy amal qilishga intiladi. Inson huquq va manfaatlarining eng oliy qadriyat sifatida ardoqlanishi va ularni ro‘yobga chiqarilishi uchun barcha sharoittlarni yaratib berilayotgani, shaxs huquqlari barcha narsadan qadrli boylik sifatida to‘la kafolatlangani hamda samarali muxofaza etilishi shundan dalolat beradi.

Mehnat qilish sohasida ham ana shu oliy insoniy mezonlarga amal qilinadi hamda gumanistik tafakkurga tayanilgani holda jamiyatning yordamga muxtoj, ijtimoy jihatdan zaif bo‘lgan qatlamlarni qo‘shimcha ravishda qo‘llab-quvvatlashga harakat qilinadi.

Mehnat kodeksida va uning asosida qabul qilingan boshqa qonun hujjatlarida o‘zining jismoniy kamchiligi, yoshi, jinsi va boshqa jihatlariga ko‘ra mehnat qilish imkoniyati cheklangan shaxslarga qo‘shicha kafolat va yengilliklar nazarda tutilgan.

Mehnat munosabatlarida qo‘shimcha qo‘llab-quvvatlanadigan va kafolatlardan foydalanishi mumkin bo‘lgan xodimlar toifasiga quyidagilar kiritilgan :

1). Ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslar;
2). O'n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar;
3). Ishni ta'lim bilan birga qo‘shib olib borayotgan shaxslar;
4). Nogironlar.

Yuqorida qayd etilgan hodimlar toifalariga ularning o‘ziga xos xususiyatlari hamda ehtiyojlaridan kelib chiqilgani holda turli huquqiy tabiatga ega bo‘lgan kafolat va imtiyozlar berilish nazarda tutilgan.

Mulkchilik shaklidan qat'iy nazar barcha turdagi ish beruvchilar qonunda nazarda tutilgan kafolat va yengilliklarni o‘z xodimlariga ta'minlab berishga majburdirlar. Basharti iqtisodiy yoki boshqa tarzdagi vajlar bilan imtiyozlar ta'minlab berirlmasa, bunday hol mehnat qonunchiligi buzilishi deb hisoblanadi va tegishli huquqiy ta'sir choralari qo‘llanishigak sabab bo‘lishi mumkin.

17.2. Ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarga beriladigan qo‘shimcha kafolatlar.

Ayollar va oilaviy vazifalarni bajaruvchi boshqa shaxslar uchun Mehnat kodeksi va boshqa qonun hujjatlarida qo‘shimcha kafolatlar nazarda tutilgan bo‘lib, bu kafolatlar ularga bola tarbiyasi bilan shug‘ullanishlari uchun qo‘shimcha

imkoniyat yaratish, jamiyatimizning ertangi kelajagini belgilovchi jismonan va ham ruhan sog‘lom barkamol avlodni kamol topdirish maqsadini ko‘zlaydi.

Mehnat qonunchiligida ayollar va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarga beriladigan qo‘shimcha kafolatlarning quyidagi turlari nazarda tutilgan:

a). Mehnat qilish huquqini amalga oshirish, mehnat shartnomasi tuzish, uni o‘zgartirish va bekor qilish sohasidagi qo‘shrimcha kafolatlar;

b). Ish vaqti va dam olish vaqti sohasida beriladigan qo‘shimcha kafolatlar;

v). Kafolatli va kompensatsiya to‘lovlari berilishidagi qo‘shimcha kafolatlar;

g). Mehnat muxofazasi va ishlab chiqarish sanitariyasi sohasidagi qo‘shimcha kafolatlar;

d). Mehnat nizolarini ko‘rish va hal etishdagi qo‘shimcha kafolatlar.

Quyida ushbu kafolatlar mazmunini taxlil etishga harakat qilamiz.

Mehnat kodeksining 224-moddasiga ko‘ra homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi.

Homilador ayolni yoki uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayolni ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma javob berishi shart, bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo‘lishi lozim. Asoslantirilgan javob berish haqidagi talablarni qondirishni rad etish xodimning ishga qabul qilish g‘ayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishiga to‘siq bo‘lmaydi.

Jinoyat kodeksining 148-moddasi, 2-qismiga muvofiq ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, ishga qilishdan g‘ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo‘shatish - eng kam oylik ish haqining yigirma besh baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 20 avgustdagi 186-son qarori bilan tasdiqlanngan “Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish tartibi to‘g‘risidagi NIZOM” [133] ning 3-bandiga ko‘ra yolg‘iz ota, yolg‘iz ona hamda 14 yoshgacha va nogiron bolalari bor ko‘p bolali ota-onalar ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan ijtimoiy himoyaga muxtoj shaxslar tofasiga kiritilgan bo‘lib, ular uchun ish joylari band qilib qo‘yilishi va bandlikka ko‘maklashish organlari yo‘llanmasiga ko‘ra barcha turdagi mukchilikka asoslanuvchi korxonalar ularni kvotalangan ish joyiga qabul qilishga majbur ekanligi nazarda tutilgan.

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda, shuningdek yer osti ishlarida ayollar mehnatini qo‘llanish taqiqlanadi, yer ostidagi ba’zi ishlar (jismoniy bo‘lmagan ishlar yoki sanitariya va maishiy hizmat ko‘rsatish ishlari) bundan mustasnodir.

Ayollarning ular uchun mumkin bo‘lgan normadan ortiq yukni ko‘tarishlari va tashishlari man etiladi.

[133] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2008 йил, 34-сон, 333-модда.

Ayollar mehnatini qo‘llanish taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarning ro‘yxati hamda ular ko‘tarishlari va tashishlari mumkin bo‘lgan yuk normalarining chegarasini mehnat qonun hujjatlari bilan belgilanadi. Jumladan, O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2000 yil 5 yanvarda 865-son bilan ro‘yxatga olingan "Xotin-qizlar mehnatidan to‘liq yoki qisman foydalanish taqiqlangan mehnat qilish sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlar ro‘yxati” mavjud bo‘lib, mazkur ro‘yxatda nazarda tutilgan ishlar, kasblar, lavozimlarga ayollarni ishgaqabul qilishta’qiqlanadi. Bunday ta’qiq ayyollar salomatligini muxofaza qilish, ishlab chiqarishning zararli omillari uning yosh farzandi salomatligi va normal o‘sishiga salbiy ta’sir etishni oldini olish maqsadida belgilangandir.

Mehnat kodeksining 84-moddasiga ko‘ra homilador yoki uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar ishga qabul qilish chog‘ida ularga dastlabki sinov qo‘llanilishi mumikin emas. Shu sababli ularni sinovdan o‘tmaganligi munosabati bilan ishdan bo‘shatishlikka ham yo‘l qo‘yilaydi.

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

Homilador ayolga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta’siridan holi bo‘lgan ish berish masalasi hal etilgunga qadar, u ana shu sababdan ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etilishi lozim.

Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarishi mumkin bo‘lmagan taqdirda, bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar avvalgi ishidagi o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan holi bo‘lgan ishga o‘tkaziladi.

Mehnat kodeksining 237-moddasiga binoan homilador ayollar va uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Korxona butunlay tugatiladigan hollarda ish beruvchi homilador yoki uch yoshga to‘lmagan boasi bor ayolni albatta boshqa ishga joylashtirish sharti bilan ishdan bo‘shatishi mumkin. Ularni ishga joylashtirish chog‘ida ishsiz shaxslarga beriladigan kafolatlar ta’minlanadi.

Mehnat shartnomasi muddati tugaganligi sababli bekor qilingan hollarda ham ish beruvchi homilador ayollar va uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar ishga joylashtirishi shart. Ishga joylashtirish davrida bu ayollarning ish haqi saqlanib qoladi, biroq bu muhlat muddatli mehnat shartnomasi tugagan kundan boshlab uch oydan oshmasligi kerak.

Homilador ayollarni va o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning roziligisiz tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilishga va hizmat safariga yuborishga yo‘l qo‘yilmaydi. Shu bilan birga homilador ayollarni va uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga bunday ish ona va bolaning sog‘lig‘i uchun xavf tug‘dirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi.

Uch yoshga to‘lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollarga ish vaqtining haftasiga o‘ttiz besh soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati chog‘ida ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan ayollar mehnatiga haq har kungi to‘liq ish muddati chog‘ida tegishli toifadagi xodimlar uchun belgilangan miqdorda to‘lanadi.

Homilador ayolning, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a’zosini parvarish qilish bilan band bo‘lgan shaxsning iltimosiga ko‘ra, ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi belgilashga majburdir

Nogiron bolasini tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola o‘n olti yoshga to‘lgunga qadar davlat ijtimoiy sug‘urtasi mablag‘lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to‘lagan holda oyiga qo‘shimcha bir dam olish kuni beriladi.

Homilador ayollarga va bola tuqqan ayollarga yillik ta’tillar, ularning xohishiga ko‘ra, tegishlicha homiladorlik va tug‘ish ta’tilidan oldin yoki undan keyin yoxud bolani parvarishlash ta’tilidan keyin beriladi.

O’n to‘rt yoshga to‘lmagan bitta va undan ortiq bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolani) tarbiyalayotgan yolg‘iz ota, yolg‘iz onaga (beva erkaklar, beva ayollar, nikohdan ajrashganlar, yolg‘iz onalarga) va muddatli harbiy hizmatni o‘tayotgan harbiy hizmatchilarning xotinlariga yillik ta’tillar, ularning xohishiga ko‘ra yoz vaqtida yoki ular uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtda beriladi

O’n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga har yili uch ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’til beriladi.

O’n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga ularning xohishiga ko‘ra, har yili o‘n to‘rt kalendar kundan kam bo‘lmagan muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta’til beriladi. Bunday ta’til yillik ta’tilga qo‘shib berilishi yoki ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda undan alohida (to‘liq yoxud qismlarga bo‘lib) foydalanilishi mumkin.

Ayollarga tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqanidan keyin ellik olti kalendar kun (tug‘ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug‘ilgan hollarda - yetmish kalendar kun) muddati bilan homiladorlik va tug‘ish ta’tillari berilib, davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lanadi.

Homiladorlik va tug‘ish ta’tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, tug‘ishga qadar amalda bunday ta’tilning necha kunidan foydalanilganidan qat’i nazar ayolga to‘liq beriladi.

Homiladorlik va tug‘ish ta’tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga ko‘ra, unga bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta’til berilib, bu davrda qonun hujjatlarida belgilangan tartibda nafaqa to‘lanadi.

Ayolga, uning xohishiga ko‘ra, bolasi uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo‘shimcha ta’til ham beriladi.

Bolani parvarishlash uchun beriladigan ta’tillardan bolaning otasi, buvisi, buvasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to‘liq yoki uni qismlarga bo‘lib foydalanishlari mumkin.

Ayol yoki bolaning otasi, buvisi, buvasi, bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari o‘z xohishlariga ko‘ra, bolani parvarishlash ta’tili davrida to‘liq bo‘lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishib, uyda ishlashlari mumkin. Bunda ularning nafaqa olish huquqlari (ushbu moddaning birinchi qismi) saqlanib qoladi.

Bolani parvarishlash ta’tillari davrida ayolning ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bu ta’tillar mehnat stajiga, shu jumladan mutaxassisligi bo‘yicha ish stajiga ham qo‘shiladi.

Bolani parvarishlash ta’tillarining vaqti, basharti jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida yoxud mehnat shartnomasida o‘zgacha hol nazarda tutilmagan bo‘lsa, keyingi haq to‘lanadigan yillik ta’til olish huquqini beradigan ish stajiga qo‘shilmaydi.

Ish beruvchi ikki yoshdan uch yoshgacha bo‘lgan bolani parvarish qilayotgan ayollarga va o‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollarga ularning iltimosiga ko‘ra har yili o‘n to‘rt kalendar kunga qadar ish haqi saqlanmagan ta’til berishi shart.

Yangi tug‘ilgan bolalarni bevosita tug‘ruqxonadan farzandlikka olgan yoki bolalarga vasiy qilib belgilangan shaxslarga bola farzandlikka olingan (vasiylik belgilangan) kundan boshlab, bola tug‘ilgan kundan e’tiboran ellik olti kalendar kun (ikki yoki undan ortiq bola asrab olingan (vasiylik belgilangan) taqdirda esa yetmish kalendar kun) o‘tgunga qadar bo‘lgan davrda davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lagan holda ta’til beriladi va ularning xohishiga ko‘ra, bola uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun qo‘shimcha ta’tillar beriladi

Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarga, dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffusdan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun qo‘shimcha tanaffuslar ham beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda bir marta har biri o‘ttiz minutdan kam bo‘lmagan muddat bilan beriladi. Ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo‘lgan taqdirda, tanaffusning muddati kamida bir soat qilib belgilanadi.

Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o‘rtacha oylik ish haqi hisobi bo‘yicha haq to‘lanadi.

Bolasi bor ayolning xohishiga ko‘ra, bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qo‘shib berilishi yoki umumlashtirilib, ish kunining (ish smenasining) boshiga yoki oxiriga ko‘chirilib, ish kuni (ish smenasi) shunga yarasha qisqartirilishi mumkin.

Bu tanaffuslarning aniq muddati va ularni berish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, - ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilab qo‘yiladi

Ayollarga onalik bilan bog‘liq holda beriladigan kafolatlar va imtiyozlar (tungi ishlarga va ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etishni va hizmat safarlariga yuborishni cheklash, shuningdek qo‘shimcha ta’tillar berish, imtiyozli ish rejimlarini o‘rnatish hamda mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatlar va imtiyozlar), onasiz

bolalarni (ona vafot etgan, onalik huquqlaridan mahrum etilgan, uzoq vaqt davolash muassasalarida bo‘lgan va bolalari to‘g‘risida ona sifatida g‘amxo‘rlik qilmagan boshqa hollarda) tarbiyalayotgan otalarga, shuningdek voyaga yetmagan bolalarning vasiylariga (homiylariga) ham tatbiq etiladi.

Mehnat kodeksida ko‘rsatilgan kafolatlar va imtiyozlar, shuningdek ota-ona g‘amxo‘rligidan mahrum bo‘lgan bolalarni amalda tarbiya qilayotgan buviga, buvaga yoki boshqa qarindoshlarga ham beriladi

17.3. Yoshlar uchun qo‘shimcha mehnat huquqiy kafolatlar

Yoshlar mamlakatimiz aholisi nufusida muhim salmoqqa ega bo‘lgan tabaqa sifatida davlatimiz va jamiyatimizning doimiy e’tiborida bo‘lib kelmoqda. Ma’lumki, bugungi kunda mamlakatimizda 18 yoshgacha bo‘lgan yoshlar 10 mln.360 ming nafarni yoki umumiy aholining taxminan 40 foizini, 30 yoshgacha bo‘lganlar esa 17 mln. 80 ming nafarni yoki aholimizning 64 foizini tashkil qiladi. Mamlakatimiz aqiqatdan ham yoshlar mamlakati bo‘lgani sababli ular haqida qayg‘urish davlatimiz ijtimoiy siyosatining ustuvor yo‘nalishi ekanligi tabiy holdir.

O’zbekiston Respublikasining Prezidenti I.A. Karimoa taakkidlaganidek: “Barchamizga ma’lumki, har qaysi davlat, har qaysi millat avvalo o‘z farzandlari qiyofasida, unib-o‘sib keoayotgan yosh avlod timsolida shu xallqa xos xususiyat va fazilatlarni namoyon etadigan, uning azaliy orzu-intilishlarini ro‘yobga chiqaradigan buyuk kuchni ko‘radi”[134].

“Yoshlar yili”, “Qishloq taraqqiyoti va farovonligi yili”, “Barkamol avlod yili” Davlat dasturlarida yoshlar huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish, ularni ijtimoiy va huquqiy himoyalash tizim samaradorligini oshirishga qaratilgan aniq chora-tadbirlar nazarda tutilidi va muvaffaqiyatli ro‘yobga chiqarib kelinmoqda.

O’zbekiston Renspublikasi tomonidan bola huquqlariga doir BMT halqaro huquqiy hujjatlarini hamda Xalqaro mehnat tashkilotining “Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to‘g‘risidagi” 138 - Konventsiyani hamda “Bolalar mehnatining og‘ir shakllarini taqiqlash va yo‘q qilishga doir shoshilinch choralar to‘g‘risida”gi 182 - Konventsiyalarini ratifikatsiya qilinishi, shu mnosabati bilan Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 12 sentyabrdagi 207-sonli "O’zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan Konventsiyalarni amalga oshirish chora-tadbirlari haqida"gi qaroriga ko‘ra yoshlar huquqlari sohasida qo‘shimcha kafolatlar belgilandi

O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi ham yoshlarning barkamol avlod bo‘lib kamol topishlari, ilm o‘rganishlari, kasb-hunar egallashlari va egallagan kasblari bo‘yicha erkin mehnat qilishlarini ta’minlovchi ko‘pginaimtiyoz va kafolatlarni nazarda tutadi.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 20 avgustdagi 186-son qarori Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarini band qilib qo‘yish tartibi

[134] Каримов И.А. Мамлакатни модернизация қилиш ва иқтисодиётимизни барқарор ривожлантириш йўлида. Асарлар тўплами. 16-жилд, Т., “ЎЗБЕКИСТОН”, 2008., 162-б.

to‘g‘risidagi NIZOM” [135] ga binoan 18 yoshga to‘lmagan shaxslar uchun korxona va tashkilotlarda ish joylari band qilib qo‘yilishi lozim.

Mehnat kodeksining 239-moddasiga ko‘ra belgilangan minimal ish joylari hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish tartibida mahalliy mehnat organi va boshqa organlar tomonidan yuborilgan, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni ish beruvchi ishga qabul qilishi shart.

Belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga qabul qilishni rad etish taqiqlanadi va bunday rad etish ustidan sudga shikoyat qilish mumkin.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan barcha shaxslar dastlabki tibbiy ko‘rikdan o‘tgandan keyingina ishga qabul qilinadilar va keyinchalik ular o‘n sakkiz yoshga to‘lgunlariga qadar har yili majburiy tarzda tibbiy ko‘rikdan o‘tkazib turilishi kerak.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar katta yoshdagi xodimlar bilan teng huquqda bo‘ladilar, mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ular uchun mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadilar

Mehnat kodeksining 241-moddasi o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog‘lig‘i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo‘lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, yer osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanishni taqiqlaydi. Voyaga yetmaganlar mehngatidan foydalanishg ta’qiqlangan bunday ishlar doirasi O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2009 yil 29 iyulda 1990-son bilan ro‘yxatga olingan “O’n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo‘llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitlari ishlari ro‘yxati”da ko‘zda tutilgan[136] .

O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2009 yil 12 mayda 1954-son bilan ro‘yxatga olingan “O’n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar ko‘tarishlari va tashishlari mumkin bo‘lgan og‘ir yuk normalarining chegarasini belgilash to‘g‘risida NIZOM”ga ko‘ra[137] O’n olti yoshdan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan shaxslar ish vaqtining uchdan bir qismi yuklarni ko‘tarish va tashish bilan bog‘liq ishlardan iborat bo‘lganda, ular uchun yuk ko‘tarish va tashish normalarining chegarasi belgilangan.

O’n olti yoshdan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan shaxslarning ish vaqti faqat yuklarni qo‘lda ko‘tarish va tashish bilan bog‘liq bo‘lgan ishlardan iborat bo‘lganda, ular uchun yuk ko‘tarish va tashish normasining chegarasi 4,1 kg dan og‘ir bo‘lmasligi, shuningdek ular aravacha va vagonetka yordamida yuk tashishlariga jalb etilmasligi lozim.

O’n olti yoshgacha bo‘lgan voyaga yetmaganlar ish vaqtining uchdan bir qismi yuklarni qo‘lda ko‘tarish va tashish bilan bog‘liq ishlardan iborat bo‘lganda, qo‘lda yuk ko‘tarish va tashish normalarining chegarasi: o‘g‘il bolalar uchun - 6,5 kg, qiz bolalar uchun - 3,5 kg dan og‘ir bo‘lmasligi lozim.

---

[135] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2008 йил, 34-сон, 333-модда.
[136] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2009 йил, 30-31-сон, 355-модда.
[137] "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2009 йил, 19-20-сон, 242-модда.

O’n olti yoshgacha bo‘lgan voyaga yetmaganlarning ish vaqti faqat yuklarni qo‘lda ko‘tarish va tashish bilan bog‘liq ishlardan iborat bo‘lganda, ular uchun yuk ko‘tarish va tashish normasining chegarasi 2 kg dan og‘ir bo‘lmasligi lozim. O’n olti yoshgacha bo‘lgan voyaga yetmaganlarga aravacha va vagonetka yordamida yuk tashishlariga ruxsat etilmaydi.

Ish vaqtining uchdan bir qismi yuklarni ko‘tarish va tashish bilan bog‘liq ishlardan iborat bo‘lganda, o‘n olti yoshdan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan shaxslarning yuk ko‘tarish va tashish normalarining ChYeGARASI

Ko‘tarish va tashish turlari	Yuk normasining chegarasi		Ko‘tarish va tashish shartlari
	o‘g‘il bolalar uchun	qizlar uchun	
Qo‘lda	13 kg gacha	7 kg gacha	qiyalik balandligi 0,01 dan yuqori bo‘lmaganda ruxsat etiladi
Bir g‘ildirakli aravachada	39 kg gacha	qizlarga ruxsat etilmaydi	qiyalik balandligi 0,02 dan yuqori bo‘lmagan faqat taxtali yo‘lakda harakatlanishga ruxsat etiladi
Ikki g‘ildirakli aravachada	47 kg gacha	qizlarga ruxsat etilmaydi	qiyalik balandligi 0,02 dan yuqori bo‘lmagan tekis yo‘lda harakatlanishga ruxsat etiladi
			qiyalik balandligi 0,01 dan yuqori bo‘lmagan notekis yo‘lda va ko‘priklarda harakatlanishga ruxsat etiladi
Uch va to‘rt g‘ildirakli aravachada	67 kg gacha	52 kg gacha	qiyalik balandligi 0,02 dan yuqori bo‘lmagan tekis yo‘lda harakatlanishga ruxsat etiladi
Vagonetkalarda	405 kg gacha	224 kg gacha	qiyalik balandligi 0,01 dan yuqori bo‘lmagan temir yo‘llarda harakatlanishga ruxsat etiladi

Ish vaqtining muddati o‘n oltidan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlarga haftasiga o‘ttiz olti soatdan, o‘n beshdan o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar uchun esa haftasiga yigirma to‘rt soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi.

O’qishdan bo‘sh vaqtlarida ishlayotgan o‘quvchilarning o‘quv yili davomidagi ish vaqti muddati ushbu moddaning birinchi qismida tegishli yoshdagi shaxslar uchun nazarda tutilgan ish vaqti eng ko‘p muddatining yarmidan ortib ketishi mumkin emas.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarning kundalik ish vaqti qisqartirilgan hollardagi mehnatiga haq kundalik ish vaqti to‘liq bo‘lgan chog‘da tegishli toifadagi xodimlarga beriladigan miqdorda to‘lanadi.

Korxonalarda o‘qishdan bo‘sh vaqtida ishlayotgan o‘quvchilarning mehnatiga ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda yoki ishlab chiqargan mahsulotiga qarab haq to‘lanadi.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga kamida o‘ttiz kalendar kundan iborat yillik ta’til beriladi va ular bu ta’tildan yoz vaqtida yoki yilning o‘zlari uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtida foydalanishlari mumkin.

Basharti ta’til berilayotgan yil xodim o‘n sakkiz yoshga to‘lgunga qadar va to‘lgandan keyingi davrlarni o‘z ichiga olsa, ta’tilning muddati o‘n sakkiz yoshga to‘lgunga qadar bo‘lgan ish staji uchun - o‘ttiz kalendar kun hisobidan, o‘n sakkiz yoshga to‘lgandan keyingi ish staji uchun esa, - umumiy tartibda hisoblab chiqariladi.

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etish taqiqlanadi

O’n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya qilishdan tashqari, mahalliy mehnat organining roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Ota-onalar va vasiylar (homiylar), shuningdek mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar hamda voyaga yetmaganlar ishlari bilan shug‘ullanuvchi komissiyalar, agar o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog‘lig‘iga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo‘lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etishga haqlidirlar.

17.4. *Ishni ta’lim bilan birga qo‘shib olib borayotgan shaxslar uchun imtiyozlar*

Ishlab chiqarishda kasbga doir ta’lim olayotgan, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda malakasini oshirayotgan yoki ta’lim muassasalarida o‘qiyotgan xodimlarga ishni ta’lim bilan birga qo‘shib olib borishlari uchun ish beruvchi zarur sharoitlar yaratib berishi shart.

Mazkur qoida ishni ta’lim bilan qo‘shib olib borish orqali kasb va malakaga ega bo‘lishning uch shaklini nazarda tutadi va ular :

1). Ishlab chiqarishda kasbga doir ta’lim olayotgan hodimlar;

2). Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda malakasini oshirayotgan hodim;

3). Ishlab chiqarishdan axralmagan holda (sirtqi, kechki) ta’lim muassasalarida o‘qiyotgan xodimlarni huquqlarini kafolatlashni ko‘zda tutadi.

Ishlab chiqarishning benvosita o‘zida kasbga doir ta’lim olayotgan hodimlar deganda shogird tushish asosida kasb-hunar egallayotgapn shaxslar nazarda tutiladi.Bunda shogird shogirdlik davrida faqat kasb o‘rganish bilan band bo‘ladi.

Shogirdlik – ishlab chiqarishdan ajralmagan holda yangi kasb, hunar, malakaga ega bo‘lish maqsadida kasb egallashga talabgor shaxsni yuqori malakali, katta ishlab chiqarish tajribasiga ega bo‘lgan ustaga biriktirib qo‘yish yo‘li bilan kasbiy tayyorlash jarayoni nazarda tutiladi[138].

Shogirdlik munosabatlari fuqaro bilan korxona o‘rtasida mehnat huquqiy aloqa o‘rnatilish shakli bo‘lib sanaladi. Biroq, odatdagi mehnat shartnomaviy munosabatlardan farqli ravishda shogirdlik munosabatlari muayan kasb yoki lavozimga oid mehnat azifalarni bajarish maqsadida emas, balki, ta’lim olish, kasb egallash uchun yuzaga keladi.Shogirdlikka oid munosabatlarda ham mehat vazifalarni bajarish nazarda tutilsada, ammo bu ikkinchi planda turadi.

Ishlab chiqarish ta’limi, odatda, ikki bosqichda:

birinchi bosqichi — ishlab chiqarish ta’limi ustasi (yo‘riqchisi) rahbarligida kasb-hunar kolleji, o‘quv markazi, o‘quv-kurs kombinati, texnika maktabi va korxonalarning ana shu maqsadlar uchun yaratilgan o‘quv-moddiy bazasida;

ikkinchi bosqichi — korxonalarning ish o‘rinlarida o‘quv guruhi tarkibida ishlab chiqarish ta’limi ustasi (yo‘riqchisi) rahbarligida o‘tkaziladi.

[138] Бу ҳақда батафсил, қаранг; Турсунов Ю., Атажанова Д. Шогирдлик шартномаси ва ёшларни касбга тайёрлаш. Рисола. Т., ТДЮИ, 2010.

O’zbekiston Respublikasi milliy mehnat qonunchiligida hozircha shogirdlikka oid mehnat munosabatlarini tartibga solish faqatgina O’zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1999 yil 2 iyulda 762-son bilan davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil etish to‘g‘risidagi Nizom bilan tartibga solinmoqda, biroq, bu nizom Bandlikka ko‘maklashish markazlari orqali ishsiz sifatida rasmiy ro‘yxatga olingan shaholarni kasbga tayyorlash va malakasini oshirishga ta’lluqli bo‘lib, erkin tarzda korxona va tao‘kiltlarning bevosita o‘zlari tomonidan yoki ularning buyurtmalariga ko‘ra salakali ishchi kadrlari tayyorlashga tatbiq etilishi mumkin emas. Shu sababli shogirdlik yo‘li bilan ishchi kasblariga tayyorlash va malaka oshirishning huquqiy asoslari barpo qilinishi, shunga oid yangi moddalar O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga kiritilishi, shu sohaga oid Hukumat qarorlari, idoraviy me’yoriy hujjatlar ishlab chiqilishi va qabul qilinishi kerak.

Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda malakasini oshirayotgan hodim ish beruvchi tomonidan kasb o‘rganish, malakasini oshirish uchun maxsus o‘quv kurslariga yoki ta’lim muassasalariga ma’lum muddatga yuboriladi. Shu davrda uning ish joyi (lavozimi) va o‘rtacha oylik ish haqi saqlab turiladi.

Ish beruvchi maxsus o‘quv kombinatlari, kurslari yoki ta’lim muassasalarida kasb o‘rganib yoki o‘z malakasini oshirib qaytgan xodimga yangi kasbda ishlash imkoniyatini ta’minlab berishi kerak.

Ishlab chiqarishdan axralmagan holda (sirtqi, kechki) ta’lim muassasalarida yangi kasb, o‘qiyotgan xodim hunar egallash yokimutaxasisi bo‘lish.

Mehnat kodeksining 249-moddasiga ko‘ra ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlar mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan tartibda ish joyidan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’tilga chiqish, qisqartirilgan ish haftasi sharoitida ishlash va boshqa imtiyozlar olish huquqiga egadirlar.

Umumta’lim maktablarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda muvaffaqiyatli o‘qiyotgan xodimlar uchun o‘quv yili davrida bir ish kuniga qisqartirilgan ish haftasi yoki shunga muvofiq keladigan miqdorda qisqartirilgan ish soati (hafta davomida ish kuni qisqartirilgan bo‘lsa) belgilab qo‘yiladi, qishloq joylardagi umumta’lim maktablarida o‘qiyotganlar uchun esa, ikki ish kuniga qisqartirilgan ish haftasi yoki shunga muvofiq keladigan miqdorda qisqartirilgan ish soati (hafta davomida ish kuni qisqartirilgan bo‘lsa) belgilab qo‘yiladi.

Umumta’lim maktablarining o‘quvchilari olti kunlik ish haftasida ishlayotgan bo‘lsalar, o‘quv yili mobaynida kamida o‘ttiz olti ish kuni yoki shunga muvofiq keladigan miqdorda ish soati davomida ishdan ozod qilinadilar. Besh kunlik ish haftasida ishlangan taqdirda, ishdan ozod qilinadigan ish soatlarining umumiy miqdori saqlab qolinadi, ishdan ozod qilinadigan ish kunlarining miqdori esa, ish smenasining muddatiga qarab o‘zgaradi.

Ishdan ozod qilingan vaqt uchun o‘quvchilarga asosiy ish joyida oladigan o‘rtacha oylik ish haqining kamida ellik foizi to‘lanadi, lekin bu belgilangan eng kam mehnat haqi miqdoridan oz bo‘lmasligi kerak.

Hunar-texnika bilim yurtlarida (kasb-hunat kollejlarida) ta’lim olishning kechki shaklida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta’lim olayotgan xodimlar imtihonlarga tayyorlanish va ularni topshirish uchun asosiy ish joyidagi o‘rtacha

ish haqi saqlangan holda yil mobaynida kamida o‘ttiz ish kuniga ishdan ozod qilinadilar.

Oliy o‘quv yurtlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta’lim olish bilan bog‘liq holda xodimlarga kirish imtixonlarini topshirish, kursdan-kursga o‘tish imtihon va sinovlarini topo‘irish, bitiruv malaka ishlarini bajarish va yakuniy davlat nazorat imtihonlarini topshirish uchun o‘rtacha ish haqi saqlab qolingani holda qo‘shimcha ta’tillar berish nazarda tutilgan.

Masalan, Mehnat kodeksining 256-moddasiga muvofiq Oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida qatnashish davrida quyidagi tartibda: birinchi va ikkinchi kursda ta’limning kechki shaklida oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida o‘n kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida sirtdan ta’lim olayotganlarga esa, har yili kamida o‘ttiz kalendar kun, uchinchi va undan keyingi kursda ta’limning kechki shaklida oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida o‘ttiz kalendar kun, o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida sirtdan ta’lim olayotganlarga esa, har yili kamida qirq kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida bitiruv imtihonlarini topshirish davrida kamida o‘ttiz kalendar kun, diplom loyihasini (ishini) tayyorlash va yoqlash davrida oliy o‘quv yurti talabalariga to‘rt oy, o‘rta maxsus o‘quv yurti talabalariga esa ikki oy muddat bilan o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda qo‘shimcha ta’tillar beriladi.

Oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarining oxirgi kurslarida o‘qiyotgan xodimlarga diplom loyihasiga materiallar to‘plash uchun o‘ttiz kalendar kun muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta’til beriladi. Mazkur ta’til davrida talabalar va o‘quvchilarga umumiy asoslarda stipendiya tayinlanadi.

K A L I T S O’ Z L A R

Ayollarga qo‘shimcha kafolatlar berish. Xomilador va uch yoshga to‘lmagan farzandi bor onalarga beriladigan qo‘shimcha kafolatlar. Ishga qabul qili sh va ishdan bo‘shatish yuzasidan bolali onalarga kafolatlar.Nogiron farzandni tarbiyalayotgan onalarga kafolat berish. Byudjet muassasalarida i shlayotgan xomilador va uch yoshga to‘lmagan onalarga kafolat berish. Voyaga yetmagan xodim. Voyaga temagan xordimga mehnat huquqiy kafolatlar. Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta’lim olayotgan xodimlarga qo‘shimcha kafolatlar berish. Ijodiy ta’tillar.

Bilimlarngizni tekshirib ko‘ring

1. Ayollarga mehnat sohasida qo‘shimcha kafolatlar berilishidan ko‘zlangan maqsad nima ?
2. Yosh bolasi bor ayollarga beriladian imtiyoz vakafolatlarga umumiy tavsif bering.
3. Xomilador va uch yoshga to‘lmagan farzandi bor onalarga ishga qabul qilish, boshqa ishga o‘tkazish va ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasitni ish beruvchi tomonidan bekor qiliniida qanday kafolatlar berilgan ?
4. Ish vaqti va dam olish vaqti yuzasidan ayollarga berilgan kafolatlarni sanab bering.
5. Mehnat muxofazachi soxasida ayollarga qanday kafolatlar beriladi ?
6. Voyaga yetmagan xodimlarni ishga qabul qilish va ish beruvchi tashabbusi bilan ishdan bo‘shatish chog‘ida qanday kafolatlar beriladi ?

7. Voyaga yetmagan xodimlarga ish vaqti va dam olish vaqti belgilashning qanday o‘ziga xos xususiyatlari bor ?
8. Voyaga yetmaganlar mehnatidan foydalanish ta’qiqlangan ishlar haqida so‘zlab bering.
9. Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta’lim olayotgan xodimlarga qonun qanday qo‘shimcha kafolatlarni beradi ?
10. Shogirdlik nima ?

18- B O B . M Ye H N A T N I Z O L A R I

18.1. *Mehnat nizolari tushunchasi va ularning tasnifi*.

Mehnat qonunchiligining muhim vazifalaridan biri-mehnat munosabatlarida ishtirok etuvchi sub’ektlar huquq va qonuniy manfaatlarini samarali himoya qilish, bu munosabatlar chog‘ida ijtimoiy adolatni qaror topdirishdan iborat.

Ana shu maqsadda zarur huquqiy himoyalash shakllari va vositalari, himoyani amalga oshirilish usullari belgilab qo‘yilgan bo‘lib, o‘z huquqlari buzilganini bilgan yoki o‘z huquqlari buzilgan deb tasavvur qilayotgan shaxs qonunda belgilangan tartibda tegtshli vakolatli organlarga murojaat qilishi hamda o‘z huquqlari himoyalanishining ta’minlanishini talab qilishi mumkin bo‘lib, bu huquq O’zbeksiton Respublikasi Konstiutsiyasining 44-moddasida belgilangan bo‘lib, unga ko‘ra: har bir shaxsga o‘z huquq va erkinliklarini sud orqali himoya qilish, davlat organlari, mansabdor shaxslar, jamoat birlashmalarining g‘ayriqonuniy xatti-harakatlari ustidan sudga shikoyat qilishni so‘rab vakolatli organlarga murojaat qilishlari mumkin.

Mehnat munosabatlari davomida xodimlar bilan ish beruvchi o‘rtasida vujudga keladigan va maxsus organlar tomonidan ko‘rib hal etilishi lozim bo‘lgan kelishmovchiliklarga mehnat nizolari deb ataladi.

Mehnat nizolari va ularni ko‘rib hal etilishi bilan bog‘liq bo‘lgan munosabatlar bevosita mehnat munosabatlari bo‘lmasdan, balki xodim va ish beruvchi o‘rtasida huquqiy aloqa o‘rnatilishi natijasida xosil bo‘ladigan xosila munosabatlardan sanaladi.

Mehnat nizolari yuz berishi o‘ziga hos ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy – ishlab chiqarish bilan bog‘liq sabablarga, qonunchilikda mavjud bo‘lgan kamchilik hamda bo‘shliqlarga bog‘liq bo‘ladi.

Ayni paytda, xodim va ish beruvchi vakili bo‘lgan mansabdor shaxslar huquqiy ongi va huquqiy bilimlari yetarli darajada emasligi, ular tomonidan o‘z mehnat huquqlarini suiste’mol qilinishi holatlari ham mehnat nizolari vujudga kelishida muhim o‘rin tutishi mumkin.

Xodimlar va ish beruvchi vakillari bo‘lgan mansabdor shaxslar huquqiy madaniyati va saviyasining yetarli shakllanmaganligi oqibatida mehnat nizolari yuzasidan tegishli bo‘lmagan davlat va jamoat organlariga murojaat etilishiga (hatto Prezident devoniga, vazirlar Mahkamasiga, Oldiy Majlisga va boshqa idoralarga), ushbu organlar vaqtini olinishi hamda ularning o‘zlariga yuklatilgan funktsiyalar normal bajarilishiga halal berilishiga sabab bo‘lmoqda

Bunday holatning sabablari sifatida joylarda huquqiy targ‘ibot va tashviqot ishlarining qoniqarsiz va samarasiz ekanligi, yuridik hizmat organlari faoliyatida

uchrab turgan kamchilik va nuqsonlar (ushbu hizmatning malakali mutaxassis kadrlar bilan yetarli ta’minlanmaganli, ular faoliyatiningg sustligi, xodimlar bilan ishlashning yaxshi yo‘lga qo‘yilmagani va hokazolar)dan iborat ekani ravshandir.

Korxona va tashkilotlarda mehnat nizolarining ko‘payishi va xodimlarning turli davlat va jamoat organlariga bu masalalda yordam so‘rab murojaat qilishlari u yerlarda xodimlar vakillik organlari ishidagi, ayniqsa kasaba uyushmalari qo‘mitasidagi kundalik ishlarning qoniqarsiz axvolda ekani, kasaba uyushmalari o‘zlariga qonun bilan yuklatilgan vazifalarini bajarilishiga loqaydlik bilan qarayotganlari, ayrim hollarda ular xodimlar huquqlarini muxofaza qilish o‘rniga printsipsizlik ko‘rsatib, ish beruvchi manfaatlari yo‘lidagina hizmat qila boshlaganlari oqibatisifatida qaralmog‘i lozim. Ushbu nuqtai nazardan olganda kasaba utsyushmalari faoliyayati mamlakat miqyosida jiddiy o‘rganilitshga va ular ish samaradorligini oshirish uchun zarur choralar ko‘rilishi lozim, deb o‘ylaymiz.

Mehnat nizolari mehnat sharoitlarni belgilash, ularni o‘zgartirish yoki bekor qilish tufayli, qonunlarni qo‘llash, ularni tushuntirish-sharxlash natijasida, lokal me’yoriy hujjatlar va mehnat shartnomasi shartlarini talqin qilinishi bilan bog‘liq tarzda paydo bo‘lishi mumkin.

Xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi ziddiyat odatda mehnat shartnomasi taraflari o‘zaro kelishuvi yoxud xodimlar vakillik organi vositachiligida tinch yo‘l bilan (nizoni ko‘ruvchi maxsus organlarga murojaat qilmasdan) hal etiladi va bunday holda mehnat nizosi haqida so‘z yuritilmaydi. Nizolashayotgan tomonlar o‘zaro kelishuv va yonberishlar yo‘li bilan nizoni hal eta olmasalar, u holda kelishmovchilik mehnat nizosiga aylanadi va maxsus yurisdiktsiyasiz hal etish mumkin bo‘lmagan ixtilofga aylanadi.

Xodim yoki ish beruvchining nizoni hal etilishini so‘rab vakolatli organga murojaat qilishi mehnat nizosi yuz berganini ko‘rsatuvchi muhim belgi sanaladi.

Mehnat nizolari o‘z xususiyatiga, predmetiga va boshqa belgilaria ko‘ra tasniflanishi mumkin va ularni quyidagi turlarga bo‘lish mumkin:

1). Yakka va jamoalarga doir mehnat nizolari;

2). Mulkiy huquqlarga oid va shaxsiy nomulkiy huquqlarga ta’lluqli mehnat nizolari;

3). Da’vo tartibidagi va da’vosiz (ariza asosidagi) mehnat nizolari;

4).Mehnat shartnomasi tuzishdan avvalgi bosqichda yuz beruvchi, yakka mehnat shartnoma munosabatlari davom etayotgandagi va mehnat munosabatlari barxam topganidan so‘ng yuz beruvchi mehnat nizolari;

5). Mehnat sohasidagi huquqlarni himoya qilishga qaratilgan, buzilgan huquqlarni qayta tiklashni nazarda tutuvchi, huquqlarni tan olish bilan bog‘liq mehnat nizolari;

6). Xodimlar bilan ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat nizolari va xodimlar vakillik organi bilan ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat nizolari va boshqalar.

Mehnat nizolarning tasniflanishi ularning har qaysiiga xos jihatlarni aniqlashga va mehnat qonunchiligida ularning har bir turi uchun nazarda tutilgan maxsus qoidalarni hisobga olishga imkon beradi.

18.2. *Mehnat nizolarining ta’lluqliligi va sudlovliligi. Mehnat nizolari yuzasidan murojaat qilishning umumiy qoidalari.*

Mehnat kodeksining 8-moddasiga koʻra har bir shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat toʻgʻrisidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek mehnat nizolarini koʻruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi.

Mehnat nizolari oʻzlarining xususiyatlariga koʻra turli organlar tomonidan koʻrib hal etilishi belgilab qoʻyilgan va bunda ularning qaysi organ tomonidan koʻrib chiqilishini tez va toʻgʻri belgilanishi vqtni va mablagʻni tejalishiga, nizoni oʻz vaqtida koʻrilib, qonunniylikni qaror topishiga hizmat qiladi.

Mehnat kodeksiga muvofiq mehnat nizolari quyidagi organlar tomonidan koʻrib hal etilishi mumkin:

Bevosita sudlar tomonidan;

Tegishli mehnat nizolari yuqori turuvchi organlar tomonidan boʻysunish tartibida;

Korxona va tashkilotlarda tashkil etiladigan mehnat nizolari komissiyalari tomonidan;

Mansabdor shaxslar tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni toʻlash toʻgʻrisidagi mehnat nizolari, agar mansabdor shaxslar yetkazgan zarar xoʻjalik nizosini koʻrib chiqish paytida aniqlangan boʻlsa, xoʻjalik sudi tomonidan ham koʻrib chiqiladi.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun oʻz xohishiga koʻra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

Mehnatning shartlarini belgilash masalalariga doir yakka mehnat nizolari basharti xodimga yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni oʻzgartirishga doir mehnat nizolari ish beruvchi va tegishli kasaba uyushmasi organi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan hal qilinadi.

Mehnat toʻgʻrisidagi qonunlarning va boshqa normativ hujjatlarning qoidalarini, shuningdek yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni oʻzgartirish toʻgʻrisidagi mehnat shartnomasi majburiyatlarini qoʻllanish masalalariga doir mehnat nizolari xodimning tanlashiga muvofiq mehnat nizolari komissiyasida yoki sudda koʻriladi. Mehnat kodeksining 280-moddasi).

Mehnat nizolari yuzasidan ariza bilan murojaat qilish huquqi nizoni koʻruvchi organ turiga qarab turlicha hal etilgan. Masalan, mehnat nizolari komissiyasiga va boʻysunish tartibida yuqori turuvchi organga ariza bilan murojaat qitlish huquqi faqat xodimlargagina berilgan boʻlib, boshqa shaxslarga bunday huquq berilmagan. Ammo, ular mehnat nizolari komissiyasi qarori ustidan belgilangan tartibda sudga shikoyat berishga haqli sanaladilar.

Nizo hal etilishini soʻrab sudga murojaat qilish huquq, aksincha, keng doiradagi sub’ektlarga berilgan boʻlib, bundan maqsad xodim yoki ish beruvchining buzilgan mehnat huquqlari maksimal darajada himoya etilishini ta’minlanishidan iboratdir.

Mehnat kodeksining 268-moddasiga koʻra sudga murojaat qilish huquqiga quyidagilar egadirlar:

1) xodim, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi;

2) mehnatning huquq boʻyicha inspektori;

3) ish beruvchi, mehnat nizolari komissiyasining qaroriga rozi bo‘lmagan taqdirda, shuningdek unga xodim tomonidan yetkazilgan zararni qoplash haqidagi nizolar bo‘yicha;

4) prokuror.

Xodimning mehnat nizosi yuzasidan murojaato qilish huquqi haqida yuqorida so‘z yuritildi (Mehnat kodeksining 8-moddasiga ko‘ra). Ayni paytda

O’zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksining 38-moddasi, 3-qisiga binan mehnat bilan bog‘liq huquqiy munosabatlardan va olingan ish haqini yoki boshqa daromadni tasarruf etish bilan bog‘liq bitimlardan kelib chiqadigan ishlar bo‘yicha voyaga yetmaganlar sudda o‘z huquqlari va qonun bilan qo‘riqlanadigan manfaatlarini shaxsan himoya qilish huquqiga egadirlar. Bunday ishlarda voyaga yetmaganlarga yordam berish uchun ularning ota-onalarini, ularni farzandlikka olganlar yoki homiylarni jalb qilish masalasini sud hal etadi.

O’zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faldiyatning kafolatlari to‘g‘risida”gi qonuni 8-moddasiga ko‘ra: kasaba uyushmalari o‘z a’zolarining mehnat qilish huquqini himoya etadilar, aholini ish bilan ta’minlash davlat siyosati ishlab chiqilishida qatnashadilar. Korxonalarda ishdan holi etib olinadigan shaxslarni ijtimoiy jihatdan himoya qilishning qonunlar asosida jamoa shartnomasida belgilab qo‘yiladigan choralarini taklif etadilar.

Ma’muriyat, mulkdor yoki ular vakil qilgan boshqaruv idorasining tashabbusi bilan ish joylarining qisqartirilishi yoki ish sharoitining yomonlashuviga olib keladigan korxonani va undagi tarkibiy bo‘linmalarni tugatish, ishlab chiqarishni to‘liq yoki qisman to‘xtatib qo‘yish tegishli kasaba uyushmalari kamida uch oy oldin xabardor qilib qo‘yilgan va ular bilan mehnatkashlarning huquqlari hamda manfaatlariga rioya etish yuzasidan muzokara o‘tkazilgan taqdirdagina amalga oshirilishi mumkin.

Kasaba uyushmalari aholini ish bilan ta’minlashning ahvolini va bu sohadagi qonunlarga rioya etilishini nazorat qilib boradi.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishiga, basharti bu haqda jamoa shartnomasida nazarda tutilgan bo‘lsa, O’zbekiston Respublikasi qonunlariga muvofiq tegishli kasaba uyushma qo‘mitasi bilan oldindan kelishilgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi.

Mazkur qonunning 11-moddasiga ko‘ra: kasaba uyushmalari ish beruvchi, mulkdor yoki ular vakil qilgan boshqaruv idorasi mehnat va kasaba uyushmalari to‘g‘risidagi qonunlarga rioya etishlarini nazorat qilib boradi, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etishni talab qilishga haqlidir. Ma’muriyat mehnat va kasaba uyushmalari to‘g‘risidagi qonunlar buzilishini bartaraf etish to‘g‘risidagi taqdimnomalarni ko‘rib chiqishi va ko‘rib chiqish natijalari to‘g‘risida bir oy muddat ichida kasaba uyushmasiga xabar qilishi shart.

Kasaba uyushmalari mehnatkashlarning mehnat huquqlarini himoya qilib, da’vo ariza bilan sudga murojaat qilishga haqlidir. Shu maqsadda kasaba uyushmalari huquqiy yordam hizmatlari va boshqa zarur idoralarga ega bo‘lishi mumkin.

Davlat mehnat huquqiy inspektsiyalari vakolat va vazifalari O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2010 yil 19 fevraldagi 29-sonli “O’zbekiston Respublikasi Mehnat va axolini ijtimoiy muxofaza qilish

vazirligining mehnat, axolini ish bilan ta’minlash va mehnatni muxofaza qilishga doir qonun hujjatlariga rioya etilishini nazorat qilish faoliyatini takomillashtirish yuzasidan tashkiliy chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Qarori bilan tasdiqlangan “O’zbekiston Respublikasi Mehnat va axolini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspektsiyasi to‘g‘risidagi Nizom”ga ko‘ra belgilab berilgan[139].

Davlat mehnat huquq inspektsiyasi O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tarkibiy bo‘linmasi, joylardagi davlat mehnat huquq inspektsiyalari esa Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi Davlat mehnat huquq inspektsiyasining quyi bo‘linmalari hisoblanadilar.

Inspektsiya va uning joylardagi bo‘linmalari vazirliklar, idoralar, hokimliklar, shuningdek qaysi idoraga qarashliligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shaklidan qat’i nazar, barcha korporatsiyalar, kontsernlar, uyushmalar, korxonalar, tashkilotlar, muassasalar va mulkdorlar tomonidan mehnat va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarga qanday rioya qilinayotganligi ustidan davlat nazoratini amalga oshiradilar.

Davlat mehnat inspektorlari lavozimida oliy yuridik ma’lumotga va mazkur mutaxassislik bo‘yicha kamida uch yil ish tajribasiga ega bo‘lgan shaxslar ishlashi mumkin.

Davlat mehnat huquq inspektsiyasining (inspektorlarining) asosiy vazifalari qatoriga quyidagilar kiradi:

Idoraviy bo‘ysunishidan, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shaklidan qat’i nazar, barcha korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, vazirliklar, hokimliklar, kontsernlar, uyushmalarda ma’muriyat, mulkdor tomonidan mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasining Qonuniga qanday rioya qilinayotganligi ustidan davlat nazoratini amalga oshirish;

Mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasining Qonunini buzishlarni ma’muriyat tomonidan bartaraf etish haqidagi davlat mehnat huquq inspektsiyasi yozma ko‘rsatmalarining huquqiy vositalar bilan bajarilishini ta’minlash;

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tarkibiy bo‘linmalariga mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasi qonunining bajarilishini nazorat qilish va huquqiy yordam ko‘rsatishda ko‘maklashish;

Mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasining Qonuni bo‘yicha aholi o‘rtasida axborot-tushuntirish ishlarini olib borish.

Mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasining Qonunini bajarish bo‘yicha vazirliklar, idoralar, uyushmalar, kontsernlar, korxonalar va muassasalarning ish tajribasini o‘rganish, ularga amaliy va uslubiy yordam ko‘rsatish.

Davlat huquq inspektori quyidagi huquqlarga egadir:

---

[139] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010., 8-сон, 61-модда.

Mehnat haqidagi qonunlarga hamda "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi Qonunga rioya qilinishini, shuningdek ma’muriyat tomonidan jamoa shartnomasi shartlari, mehnat bitimlarining bajarilishini va ularning amaldagi qonun hujjatlariga muvofiqligini nazorat qilish maqsadida vazirliklar, davlat qo‘mitalari, idoralar, uyushmalar, kontsernlar, birlashmalar, korxonalar, muassasalar, tashkilotlarni belgilangan tartibda tekshirish.

Tekshirish jarayonida paydo bo‘ladigan masalalar yuzasidan mulkdorlar va mansabdor shaxslardan tegishli ma’lumotlar, hujjatlar va tushuntirishlar olish.

Nazorat qilish maqsadidagi barcha hujjatlar va boshqa ma’lumotlar bilan tanishish.

Mulkdorlardan va boshqa mansabdor shaxslardan O’zbekiston Respublikasining mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlar buzilishlari aniqlangan hollarda ularni bartaraf etishni talab qilish.

Mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarning yo‘l qo‘yilgan buzilishlarini bartaraf etish uchun vakolatli mansabdor shaxslar bajarishlari majburiy bo‘lgan yozma ko‘rsatmalar berish . Mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarning buzilishida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslarga amaldagi qonunlarda belgilangan miqdorda jarima solish .

Mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarning qo‘pol ravishda buzilishida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslarga nisbatan chora ko‘rish uchun korxonalar va tashkilotlarning yuqori organlariga yoki huquqni muhofaza qilish organlariga taqdimnomalar kiritish.

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari, idoralar, korporatsiyalar, kontsernlar, uyushmalar, birlashmalar, korxonalar, tashkilotlar, muassasalarning mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarga zid bo‘lgan buyruqlari va boshqa me’yoriy aktlarining amal qilishini to‘xtatib qo‘yish, zarur bo‘lgan hollarda esa belgilangan tartibda ularni bekor qilish uchun O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga takliflar kiritish.

Tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish markazlarining davlat huquq inspektorlari tegishli tuman doirasida mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarga qanday rioya qilinayotganligi ustidan davlat nazoratini amalga oshiradilar. Tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish markazlarining davlat huquq inspektorlari lavozimga viloyat boshqarmasi bosh huquq inspektori bilan kelishilgan holda bandlikka ko‘maklashish markazi direktori tomonidan tayinlanadilar va bevosita mehnat organsi direktorining ma’muriy bo‘ysunuvida bo‘ladilar.

Tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish markazlarining davlat huquq inspektorilari yuqori turuvchi mehnat huquq inspektorlari topshiriqlarining o‘z vaqtida va sifatli bajarilishini ta’minlaydilar.

Tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish markazlarining davlat huquq inspektorlari mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarni qo‘llash va ularni takomillashtirish yuzasidan takliflar kiritadilar, shuningdek yilning har choragida yuqori turuvchi mehnat inspektsiyasiga qilingan ishlar to‘g‘risida hisobot taqdim etadilar.

Davlat mehnat huquq inspektorining yozma ko‘rsatmasini olgan mansabdor shaxs uning ko‘rsatilgan muddatda bajarilganligi haqida inspektorni xabardor qilishi shart.

Davlat mehnat huquq inspektorlarining yozma ko‘rsatmalari ustidan yozma ko‘rsatma berilgan kundan boshlab 10 kun muddat ichida yuqori turuvchi davlat mehnat huquq inspektsiyasi (inspektori)ga yoki xalq sudiga shikoyat qilinishi mumkin.

Shikoyat qilingan yozma ko‘rsatmalar yuzasidan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspektsiyasi (inspektori)ning xulosalari qat’iy hisoblanadi va bajarilishi majburiydir. Xulosalar bo‘yicha shikoyatlar sud tartibida ko‘rib chiqiladi.

Ish beruvchi, mehnat nizolari komissiyasining qaroriga rozi bo‘lmagan taqdirda, shuningdek unga xodim tomonidan yetkazilgan zararni qoplash haqidagi nizolar bo‘yicha sudga murojaat qilishim umkin. Bunda ish beruvchi nomidan korxona raxbari yoki vakolat berilgan boshqa mansabdor shaxs murojaat qilishi mumkin. Ularning protsessual huquq va muomala layoqati boshqa shaxslarniki bilan tengdir.

O’zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi “Prokuratura to‘g‘risida”gi qonuni 1-moddasiga ko‘ra O’zbekiston Respublikasi Bosh prokurori va unga bo‘ysunuvchi prokurorlar O’zbekiston Respublikasi hududida qonunlarning aniq va bir xilda bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshiradilar.

O’zbekiston Respublikasi prokuratura organlarining asosiy vazifalari qonun ustuvorligini ta’minlash, qonuniylikni mustahkamlash, fuqarolarning huquq hamda erkinliklarini himoya qilish, huquqbuzarliklarning oldini olish va profilaktika qilishdan iborat ekanloigi belgilangan.

Mazkur qonunga ko‘ra fuqaroning sud tartibida himoya qilinadigan huquq va erkinliklari buzilsa, lekin fuqaro sog‘lig‘iga, yoshi yoki boshqa sabablarga ko‘ra sudda o‘z huquq va erkinliklarini shaxsan himoya qilish imkoniyatiga ega bo‘lmasa, da’voni prokuror taqdim etadi va sudda quvvatlaydi.

Prokurorning sud tartibida himoya qilinadigan huquq va erkinliklari yuzasidan sudga murojaat qilish tartibi fuqarolik protsessual qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

Mehnat munosabatlaridan kelib chiquvchi da’vo talablariga nisbatan fuqarolik qonunchiligidan farq qiluvchi o‘ziga xos da’vo muddatlari belgilab qo‘yilganligi ko‘rsatib o‘tilmog‘ir lozimi. Mehnat huquqlari buzilio‘idan kelib chiquvchi talablarga nisbatan o‘ziga xos da’vo muddatlarining belgilanishiga huquqlarning o‘ziga xosligi hamda qisqa muddatlar ichida himoyalanishi lozimligi, ish byicha dalil sanaluvchi axborotlarning tez yo‘qolib ketishi yoki o‘zgarishga uchrashi mumkinligi va boshqa holatlar hisobga olingan.

Mehnat kodeksining 270-moddasiga ko‘ra sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilanadi:

ishga tiklash nizolari bo‘yicha - xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;

xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to‘lash haqidagi nizolar bo‘yicha - zarar yetkazilganligi ish beruvchiga ma’lum bo‘lgan kundan boshlab bir yil;

boshqa mehnat nizolari bo‘yicha - xodim o‘z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo‘lgan kundan boshlab uch oy.

Ushbu moddada belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborilgan taqdirda, bu muddatlar sud yoki mehnat nizolari komissiyasi tomonidan qayta tiklanishi mumkin.

Xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo‘yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi. Shuningdek, fuqarolik qonunchiligining umumiy talablariga ko‘ra hodimga yetkazilgan ma’naviy zarar uchun (shaxsiy nomulkiy huquqlari buzilishir, sha’ni va qadr-qimmatiga ziyon yetkazilishi) tovon to‘latish haqidagi da’vo talablariga nisbatan ham da’vo muddati qo‘llanilmaydi .

Da’vo muddati o‘tishning boshlanishi, to‘xtatib turilishi, uzilib qolishi, uzrli sabab bilan o‘tib ketgan da’vo muddatini qayta tiklash va huquqlarni himoya etilishiga oid fuqarolik qonunchiligida nazarda tutilgan norma va qoidalar mpehnat nizolariga ham tadbiq qilinadi.

Mehnat nizolarining sudlovliligi fuqarolik protsessual qonunchiligiga ko‘ra aniqlanadi.

Yashash joyi noma’lum bo‘lgan javobgarga nisbatan da’volar uning mol-mulki turgan joyda yoki uning so‘nggi yashagan joyida qo‘zg‘atilishi mumkin.

O’zbekiston Respublikasida yashash joyiga ega bo‘lmagan javobgarga nisbatan da’volar O’zbekiston Respublikasida uning mol-mulki turgan joyda yoki ma’lum bo‘lgan so‘nggi yashash joyida qo‘zg‘atilishi mumkin.

Da’vogar aliment undirish to‘g‘risidagi, otalikni belgilash haqidagi va mayib bo‘lganlik yoki sog‘liqqa boshqacha tarzda shikast yetganlik yoxud boquvchining o‘limi natijasida ko‘rilgan zarar o‘rnini qoplash to‘g‘risidagi da’volarni o‘zi yashab turgan joyda ham taqdim etishi mumkin.

Kemalar to‘qnashuvi natijasida ko‘rilgan zararning o‘rnini qoplash to‘g‘risidagi, shuningdek, suvda yordam berganlik va qutqarganlik uchun haq undirish to‘g‘risidagi da’volar ham javobgarning kemasi turgan yoki kema ro‘yxatga olingan port joylashgan manzilda qo‘zg‘atilishi mumkin.

Ijro qilish joyi ko‘rsatilgan shartnomalardan kelib chiqadigan da’volar shartnomani ijro qilish joyida ham qo‘zg‘atilishi mumkin.

Fuqaroning yoki yuridik shaxsning mol-mulkiga yetkazilgan zararning o‘rnini qoplash to‘g‘risidagi da’volar zarar yetkazilgan joyda ham qo‘zg‘atilishi mumkin.

Yuridik shaxsning filiali faoliyatidan kelib chiqadigan da’volar filial joylashgan manzilda ham qo‘zg‘atilishi mumkin.

Turli joylarda yashovchi yoki turuvchi bir necha javobgarga nisbatan yoki yuridik shaxs bo‘lib, turli manzilda joylashgan javobgarlarga nisbatan da’vo da’vogarning tanlashi bo‘yicha javobgarlardan biri yashaydigan yoki turgan joyda qo‘zg‘atiladi.

G’ayriqonuniy hukm qilish, g‘ayriqonuniy ravishda jinoiy javobgarlikka tortish, ehtiyot chorasi sifatida g‘ayriqonuniy qamoqqa olish, hibsga olish yoki axloq tuzatish ishlari tarzida g‘ayriqonuniy ma’muriy jazo qo‘llash natijasida fuqaroga yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash bilan bog‘liq bo‘lgan mehnat, pensiya va uy-joyga doir huquqlarni tiklash, mol-mulkni yoki uning qiymatini qaytarib

berish to‘g‘risidagi da’volar da’vogarning yashash joyida ham qo‘zg‘atilishi mumkin.

Mehnat nizosi yuzasidan sudga murojaat qilganda xodimlar sud harajatlarini to‘lashdan ozod etiladilar. Sud harajatlari davlat boji va ishni ko‘rish bilan bog‘liq chiqimlardan iboratdir.

Arizalar javobgar doimiy yashab turgan yoki doimiy mashg‘ul bo‘lgan joydagi sudga beriladi. Tashkilotlarga nisbatan ariza ularning organlari joylashgan hududdagi sudga beriladi.

Mehnatoga oid nizolar odatda fuqarolik ishlari bo‘yicha tumanlararo, tuman (shahar) sudlarida ko‘riladi. Qonunda bevosita ko‘rsatib qo‘yilgan hollarda ishlar yuqori turuvchi (Fuqarolik ishlari bo‘yicha viloyat sudi, O’zbekiston Respublikasi Oliy sudining fuqarolik ishlari bo‘yicha hay’ati) tomonidan ham birinchi instantsiyada ko‘rib chiqilishi mumkin.

18.4. ***Mehnat nizolari komissiyasi va unda nizolarni ko‘rib hal etilishi.***

Bozor munosabatlari sharoitida ishlab chiqarish sohasida ish beruvchilar bilan xodimlar o‘rtasidagi ijtiomiy sherikchilikni rivojlantirilishi korxona va tashkilotlardagi barqarorlik hamda yuqori samaralarga erishishning omillaridan biri sifatida qaraladi.

Ijtimoiy sherikchilik natijalaridan biri sifatida xodimlar va ish beruvchi o‘rtasida yuz beradigan nizolarni o‘zaro hamkorlik, kelishish aosida hal etilishi yuzasidan qaror topgan amamliyot e’tiborga olinmog‘i kerak.

Mehnat kodeksida nazarda tutilgan mehnat nizolarnini mehnat nizolari komissiyasida ko‘rish orqali hal etish mehanizmpi aynan ish beruvchi va hodimlar vakillik organlari o‘rtasidagi o‘zaro ijtimoiy sherikchitlikka asoslanadi hamda yuzaga kelgan ixtilofni bevosita korxonaning o‘zida, vaqt va mablag‘ tejalgani holda tez hal etish imkonini beradi.

Jamoa shartnomasida, shuningdek, jamoa shartnomasi tuzilmagan hollarda ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvda mehnat nizolari komissiyalarini tuzish nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat nizolari komissiyasi mehnat nizolarini bevosita korxona yoki tashkilotning o‘zida ish beruvchi va hodimlar vakillik organi o‘zaro kelishiuvi yo‘li bilan hal etuvchi organ bo‘lib, nizolashayotgan taraflarni qonun asosida o‘zaro murosaga keltigish orqali ziddiyatni bartaraf qilishga intiladi.

Mehnat nizolari komissiyalari ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan teng sondagi vakillardan iborat tarkibda tuziladi.

Komissiyaga kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organidan ajratilgan a’zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa, korxona raxbarining buyrug‘i bilan tasdiqlanadilar.

Mehnat nizolari komissining son tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining kelishuviga binoan belgilanadi.

Ko‘p hollarda Mehnat nizolari komissiyasi to‘g‘risidagi Nizom jamoa shartnomasiga ilova qilinadri va ushbu nizomda uning vakolatlari , nizoni ko‘rib hal etish tartibi va boshqa masalalar belgilab qo‘yiladi.

Mehnat nizolari komissiyasi yakka mehnat nizolarini ko‘rib hal qilishi mumkin. Ayrim toifadagi xodimlaning mehnat nizolari mehnat nizolari komissiyasida ko‘rib chiqilishi mumkin emas va bunday hollarda nizo vakolatli organ (mansabdor shaxs) tomonidan bo‘y sunish tartibida ko‘riladi.

Mehnat nizolari komissiyasida ish yuritish xodimning yozma arizasiga asoslanadi .

Hodimning nizo qo‘zg‘ash haqidagi arizasi Mehnat nizolari komissiyasi tomonidan (mas’ul qilingan shaxs tomonidan) abul qilinib, belgilangan tartibda hisobga olinadi. Nizo ko‘riladigan joy va vaqt haqida xodimga yozma xabar beriladi.

Nizo ariza berilgan kundan e’tiboran o‘n kun muddat ichida xodimning ishtirokida ko‘rib chiqilishi shart. Xodimning ishtirokisiz nizoni ko‘rib chiqishga uning yozma arizasi bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko‘rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinishi mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi.

Xodim, kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi mehnat nizosi ko‘rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasi majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

Majlisda komissiyaning ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organi vakillaridan iborat teng miqdordagi a’zolari ishtirok etishlari kerak.

Mehnat nizolari komissiyasining har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchining va kasaba uyushmasi qo‘mitasining yoki xodimlar boshqa vakillik organining vakillari navbatma-navbat bajaradilar. Bunda bir majlisning o‘zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

Komissiyaning har bir majlisida taraflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanadi, ularga majlisni tayyorlash va chaqirish vazifasi yuklatiladi.

Mehnat nizolari komissiyasining majlisida bayonnoma yuritiladi.

Mehnat nizolari komissiyasi ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoxud xodimlar boshqa vakillik organining vakillari o‘rtasidagi kelishuvga binoan qaror qabul qilinadi.

Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlangan hamda mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo‘lishi kerak.

Komissiyaning pul undirish talablariga oid qarorida xodimga tegishli summa aniq ko‘rsatilishi lozim.

Qaror majlis raisi va kotibi tomonidan imzolanadi. U majburiy kuchga ega bo‘lib, tasdiqlanishi yoki qandaydir maxsus organ tomonidan ro‘yxatga olinishi talab etilmaydi.

Qaror qabul qilingan kundan e’tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga qarorning nusxasi topshiriladi

Qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o‘n kunlik muddat o‘tgandan keyin uch kun ichida komissiyasining qarori ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak. Qaror ushbu muddat ichida bajarilmasa mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo‘lgan guvohnoma beriladi.

Mehnat nizolari komissiyasi chiqargan qaror ustidan tuman (shahar) sudiga shikoyat bilan murojaat etilsa, guvohnoma berilmaydi.

Mehnat nizosi ko‘rilib, hodimning foydasiga qaror chiqarilganiligi haqidagi guvohnoma berilgan vaqtidan boshlab uzog‘i bilan uch oy davomida iajburiy ijro qilish uchun io‘rochilarga topshirilishi lozim.

Belgilangan uch oylik muddat xodim tomonidan uzrli sabablarsiz o‘tkazib yuborilganida guvohnoma o‘z kuchini yo‘qotadi. Ammo, ushbu muddat uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborgan taqdirda, guvohnomani bergan mehnat nizolari komissiyasi o‘tkazib yuborilgan muddatni tiklashi mumkin.

O’zbekiston Respublikasining “Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to‘g‘risida”gi qonunining 5-moddasiga ko‘ra[140] Mehnat nizolari komissiyasining qarorlari majburiy ijro etilishi lozim bo‘lgan sud hujjatlari va boshqa organlarning hujjatlari jumlasiga kiritilgan. Mazkur qonununning 7-moddasida esa mehnat nizolari komissiyalari o‘z qarorlari asosida beradigan guvohnomalar ijro hujjatlari sirasiga kirishi ko‘rsatib qo‘yilgan.

mehnat huquqiy munosabatlardan hamda olingan ish haqini yoki boshqa daromadni tasarruf etish bilan bog‘liq bitimlardan kelib chiqadigan ishlar bo‘yicha sud hujjatlari va boshqa organlarning hujjatlari asosida berilgan ijro hujjatlari ijro etilayotganda voyaga yetmaganlar qonunda nazarda tutilgan hollarda ijro ishi yuritishda mustaqil ravishda o‘z huquqlarini amalga oshirishlari va majburiyatlarni bajarishlari mumkin.

Sud ijrochisi ijro hujjatini sud yoki boshqa organdan yoxud undiruvchidan (agar ijro hujjatini ijroga topshirish muddati o‘tmagan va mazkur hujjat ushbu Qonunning 8-moddasida nazarda tutilgan talablarga muvofiq bo‘lsa) ijro uchun qabul qilib olishi va ijro ishi yuritishni qo‘zg‘atishi shart

18. 5. *Mehnat nizolarni fuqarolik ishlari bo‘yicha sudlarda ko‘rib hal etilishi*

Fuqarolar huquq va erkinliklarini muxofaza qilishning jahonda keng e’tirof qilingan asosiy shakli bo‘lib ularni betaraf va holis sudlar tomonidan amalga oshirilishi sanaladi.

Birlashgan Millatlar Tashkilotining “Inson huquqlari umum jahon Deklaratsiyasi 8-moddasida qayd etilganidek: qar bir inson unga konstitutsiya yohud qonun bilan berilgan asosiy huquqlari buzilgan hollarda vakolatli milliy sudlar tomonidan bu huquqlarning samarali tiklanishiga haqlidirlar.

[140] Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 9-10-сон, 169-модда

Ushbu umuminsoniy qoida O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasda ham mustahkamlangan bo‘lib, uning 44-moddasiga binoan har bir shaxsga o‘z huquq va erkinliklarini sud orqali himoya qilish, davlat organlari, mansabdor shaxslar, jamoat birlashmalarining g‘ayriqonuniy xatti-harakatlari ustidan sudga shikoyat qilish huquqi kafolatlanadi.

Mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan nizolar yuzasidan xodim yoki ish beruvchi, shuningdek, vakolat berilgan o‘zga shaxslar fuqarolik protsessual qonunchilik talablariga amal qilganlari holda sudga murodaat qilishlari mumkin.

Bunda xodim va ish beruvchi mehnat nizolari komissiyasida hal etilmagan yoki hal etilgan bo‘lsada, ammo o‘zi uchun qanoatlantirarli bo‘lmagan qarorlar ustidan shikoyat berish tarzida yoki mehnat nirzolari komissiyasiga murojaat qilmagan holda bevosita sudga da’vo arizasi bilan murojaat qilishi tmumkin.

Sudga mehnat nizolari hal etilishini so‘rab murojaat qilinganida qonun hujjatlarida nazarda tutilgan muddatlar o‘tkazib yuborilmagan bo‘lishi (Mehnat kodeksining 270-moddasi) lozim, Ular uzrli sababsiz o‘tkazib yuborilganligi sud tomonidan da’voni rad etilishiga sabab bo‘lishi mumkin.

Sudga da’vo arizasi vakolatli shaxs tomonidan taqdim etilgan bo‘lishi kerak (Mehnat kodeksining 268-moddasi).

Mehnat kodeksi ko‘pchilik mehnat nizolarni mehnat nizolari komissiyasi tomonidan ko‘rib hal etilishiga yo‘l qo‘ygani holda ayrim murakkab, maxsus yuridik ma’lumot va malaka talab qilishi mumkin bo‘lgan nizolarni bevosita suddlar tomonidangina hal etilishi mumkinligi tartibini belgilaydi. Ya’ni, bunday toifadagi ishdarni mehnat nizolari komissiyasi ko‘rishga va hal etishga haqli emasdir.

Mehnat kodeksining 269-moddasiga ko‘ra quyidagi nizolar bevosita tumanlar aro fuqarolik sudlari yoki yuqori turuvchi fuqarolik sud organlari tomonidan ko‘rib chiqilishi va hal etilishi mumkin :

1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari komissiyasi tuzilmagan bo‘lsa;

2) ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat’i nazar, ishga tiklash to‘g‘risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta’rifini o‘zgartirish to‘g‘risida, majburiy progul yoki kam haq to‘lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to‘lashga doir bo‘lsa;

3) ular xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararning to‘lanishi haqida bo‘lsa;

4) ular mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilgani oqibatidagi zararni (shu jumladan ma’naviy zararni) yoki uning mol-mulkiga yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to‘lanishi haqida bo‘lsa;

5) ular ushbu Kodeks 78-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan hollarda ishga qabul qilish rad etilganligi haqida bo‘lsa;

6) ular ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan bo‘lsa.

Mansabdor shaxslar tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to‘lash to‘g‘risidagi mehnat nizolari, agar mansabdor shaxslar yetkazgan zarar xo‘jalik nizosini ko‘rib chiqish paytida aniqlangan bo‘lsa, xo‘jalik sudi tomonidan ham ko‘rib chiqiladi.

Mehnat nizosi mehnat nizolari komissiyasida ko‘rilmagan degan vaj bilan xodimning arizasini ko‘rib chiqishni rad etishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat nizolari yuzasidan sudga murojaat qilinganida ta’lluqlilik va sudlovlilik qoidalariga amal qilinishi talab etiladi.

Ishlarning ta’lluqliligi Fuqarolik protsessual kodeksga ko‘ra belgilangan bo‘lib, da’vo odatda javobgar tomon doimiy yashaydigan (yuridik shaxs joylashgan) xududdagi tumanlararo fuqarolik sudida ko‘rilishi lozim.

Javobgarning amaldagi yashash joyi noma’lum bo‘lgan taqdirda, javobgarning oxirgi yashash joyidagi aloqa tashkiloti, fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organi yoxud oxirgi ish joyidagi ish beruvchi (ma’muriyatning mansabdor shaxsi) chaqiruv qog‘ozining ikkinchi nusxasiga chaqiruv qog‘ozi olinganligi va chaqiriluvchining qaerdaligi ma’lum emasligi sababli uni topshirishning imkoni bo‘lmaganligi haqida yozib yuborgan ma’lumot sudga kelib tushgach, sud ishni ko‘rishga kirishadi.

O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorida ko‘rsatilishicha “Ishga tiklash haqidagi nizo bo‘yicha ariza xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruq nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy muddat ichida bevosita sudga beriladi.

Sudya da’vo qilish muddati o‘tkazib yuborilgan degan asos bilan da’vo arizani qabul qilmaslikka haqli emas. Sud da’vo muddati uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborilgan deb topsa, bu muddatni tiklaydi. Agar sud ishdagi hujjatlarni har tomonlama tekshirib, sudga murojaat qilish muddati uzrsiz sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborilganligini aniqlasa, da’voni rad etadi”[141].

Fuqarolik protsessual kodeksning 8-moddasi hamda Fuqarolik koeksining 153-moddasining 2-qismi mazmuniga ko‘ra, fuqarolik sud ishlarini yuritish taraflarning tortishuvi va teng huquqliligi asosida amalga oshirilishi tufayli da’vogarning sudga murojaat etish muddatini o‘tkazib yuborganligi masalasi sud tomonidan faqat nizodagi tarafning bergan arizasiga muvofiq qo‘llaniladi.

Xodimlar mehnat nizolari bo‘yicha sudga murojaat qilganlarida davlat boji va boshqa sud harajatlarini to‘lashdan ozod qilinadilar.

O’zbekiston Respublikasi Soliq kodeksi 337-moddasiga ko‘ra

Sudlarga beriladigan da’vo arizalaridan, alohida tartibda yuritiladigan ishlar bo‘yicha arizalardan, ma’muriy-huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan ishlar bo‘yicha sudlarga beriladigan shikoyatlardan, sudlarning hal qiluv qarorlari ustidan apellyatsiya, kassatsiya va nazorat tartibidagi shikoyatlardan, shuningdek sudlar tomonidan hujjatlarning nusxalarini berganlik uchun davlat boji quyidagi tartibda undiriladi:

qarshi da’vo arizalaridan, shuningdek uchinchi shaxslarning ishga mustaqil da’vo talablari bilan kirishganligi to‘g‘risidagi arizalardan davlat boji umumiy asoslarda undiriladi;

Sud dastlabki da’vogarni uning roziligi bilan boshqa shaxs bilan almashtirganda, bu shaxs davlat bojini umumiy asoslarda to‘lashi kerak.

[141] Қонун номи билан. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Ахборотномаси. 1998., № 2.

Ishdan dastlabki da’vogar chiqib ketgan va u huquqiy voris bilan almashtirilgan hollarda, davlat boji, agar u dastlabki da’vogar tomonidan to‘lanmagan bo‘lsa, huquqiy vorisdan undiriladi.

Sudya bir yoki bir nechta birlashgan da’vo talablarini alohida ish yuritish uchun ajratgan taqdirda, da’vo taqdim etilganda to‘langan davlat boji qayta hisoblab chiqilmaydi va qaytarilmaydi. Alohida ish yurituvga ajratganlik yuzasidan davlat boji ikkinchi bor to‘lanmaydi.

Ilgari ko‘rmasdan qoldirilgan takroran berilgan arizalar bo‘yicha davlat boji qaytadan umumiy asoslarda to‘lanadi. Agar ariza ko‘rmasdan qoldirilganligi munosabati bilan davlat boji qaytarilishi kerak bo‘lgan, lekin qaytarilmagan bo‘lsa, agar davlat boji byudjetga o‘tkazilgan kundan e’tiboran fuqarolik qonun hujjatlariga muvofiq da’vo muddati tugamagan bo‘lsa, davlat boji to‘langanligi to‘g‘risidagi dastlabki hujjat takroran berilgan arizaga ilova qilinishi mumkin.

Davlat boji hisoblab chiqariladigan da’vo bahosi da’vogar tomonidan, belgilangan hollarda esa, fuqarolik protsessual va xo‘jalik-protsessual qonun hujjatlariga muvofiq sud tomonidan aniqlanadi.

Da’vogar tomonidan da’vo talablari kamaytirilgan taqdirda, to‘langan davlat boji qayta hisoblab chiqilmaydi.

Da’vo summasi ko‘paytirilgan taqdirda, davlat bojining yetishmayotgan summasi da’voning ko‘paytirilgan summasiga muvofiq undiriladi.

Da’vogar davlat bojini to‘lashdan ozod etilgan taqdirda da’vo qanoatlantirilsa, davlat boji javobgardan (agar u davlat bojini to‘lashdan ozod etilmagan bo‘lsa) davlat daromadiga belgilangan da’vo summasiga muvofiq undiriladi.

Da’vo birgalikda bir nechta da’vogar tomonidan bir yoki bir nechta javobgarga nisbatan taqdim etilganda, davlat boji da’voning umumiy summasidan kelib chiqqan holda hisoblab chiqariladi va da’vogarlar tomonidan ular qo‘ygan talablar ulushiga mutanosib tarzda to‘lanadi.

Da’voning umumiy summasidan kelib chiqqan holda davlat boji quyidagi hollarda ham undiriladi:

da’vo da’vogar tomonidan bir nechta javobgarga nisbatan taqdim etilganda;

da’vo arizalarini qabul qiladigan sudya bir tusdagi bir necha talabni bir ish yurituviga birlashtirganda.

Davlat bojini to‘lashdan ozod etilgan bir yoki bir nechta da’vogar tomonidan bir nechta javobgarga nisbatan taqdim etilgan da’vo to‘liq yoki qisman qanoatlantirilganda davlat bojini undirish sudning hal qiluv qaroriga binoan har bir javobgardan belgilangan qarz summasidan kelib chiqqan holda alohida-alohida amalga oshiriladi. Agar bunday da’vo bir nechta da’vogarlar tomonidan bir javobgarga nisbatan taqdim etilgan bo‘lsa, davlat boji javobgardan umumiy belgilangan qarz summasidan kelib chiqqan holda byudjetga undiriladi.

Sud boshqa shaxsni ikkinchi javobgar sifatida jalb qilgan va da’vo summasining bir qismini bir javobgardan, qolgan qismini esa ikkinchisidan undirishga hukm qilgan taqdirda va, agar bunda da’vogar davlat bojini to‘lashdan ozod qilingan bo‘lsa, davlat boji da’voning qanoatlantirilgan umumiy summasidan hisoblab chiqariladi hamda har bir javobgardan unga belgilangan da’vo summasi miqdoriga mutanosib ravishda byudjetga undiriladi.

Davlat bojini to‘lashdan ozod qilingan da’vogar o‘z talablarini da’vo berilganidan keyin ular javobgar tomonidan ixtiyoriy ravishda to‘liq yoki qisman qanoatlantirilganligi tufayli qo‘llab-quvvatlamagan hollarda davlat bojining summasi javobgardan sud ajrimi bo‘yicha byudjetga undirilishi lozim.

Da’vogar arizada da’vo summasini ko‘rsatmagan hollarda sudya da’vo arizasini qabul qilish asnosida, da’voning taxminiy bahosidan kelib chiqqan holda to‘lanishi lozim bo‘lgan davlat bojining miqdorini dastlabki tarzda belgilaydi. Agar sud hal qiluv qarorini chiqarganda da’voning umumiy summasi oshsa, davlat boji da’voning oshgan summasidan kelib chiqqan holda hisoblab chiqariladi. Bunda vujudga kelgan farq da’vogardan yoki da’vo to‘liq qanoatlantirilgan taqdirda - javobgardan byudjet daromadiga undirilishi lozim. Sud qonun hujjatlarida belgilangan hollarda ish holatlariga bog‘liq ravishda da’vogar arizada ko‘rsatgan talablar doirasidan chiqib ketganda, davlat boji shunday tartibda hisoblab chiqariladi. Bunday hollarda da’vo qisman qanoatlantirilgan taqdirda, davlat boji javobgardan da’voning qanoatlantirilgan qismiga mutanosib ravishda undiriladi, davlat bojining qolgan qismi esa da’vogardan undirilishi lozim.

Bir vaqtning o‘zida mulkiy va nomulkiy xususiyatga ega bo‘lgan da’vo arizalari uchun mulkiy xususiyatdagi da’vo arizalari uchun belgilangan stavkalar bo‘yicha va nomulkiy xususiyatdagi da’vo arizalari uchun belgilangan stavkalarga ko‘ra har bir talab bo‘yicha alohida-alohida davlat boji to‘lanadi.

Arizani (iltimosnomani) qabul qilishni rad etishga yoki ish yuritishni tugatishga asos bo‘lgan sharoitlar bartaraf etilganidan so‘ng takroran beriladigan arizalarga, davlat boji takroran to‘lanishining oldini olish uchun, davlat boji to‘langanligi to‘g‘risidagi dastlabki hujjat ilova qilinishi mumkin.

Arizachi davlat bojini to‘lashdan ozod qilingan hollarda da’vo qanoatlantirilgan taqdirda davlat boji, agar javobgar davlat bojini to‘lashdan ozod qilinmagan bo‘lsa, qanoatlantirilgan da’vo talablari miqdoriga mutanosib ravishda javobgardan undiriladi.

Muayyan sudda ko‘rilishi kerak bo‘lgan bir necha ishlar uchun bir to‘lov topshiriqnomasi bo‘yicha davlat boji o‘tkazilgan hollarda topshiriqnoma ishlarning biriga ilova qilinadi. Mazkur ish bo‘yicha to‘langan davlat bojining summasi to‘g‘risida qolgan ishlarga belgi qo‘yiladi va to‘lov topshiriqnomasi qo‘shib qo‘yilgan ish ko‘rsatiladi.

Sud buyrug‘i bekor qilingan taqdirda, undiruvchi tomonidan to‘langan davlat boji qaytarilmaydi. Da’vo undiruvchi tomonidan qarzdorga nisbatan da’vo ishini yuritish tartibida qo‘zg‘atilgan taqdirda u to‘lanishi lozim bo‘lgan davlat boji hisobiga olinadi.

Ish beruvchi sudga da’vo talabi bilna murojaat qilganitda, shuningdek, u javobgar sifatida jalb etilgan nizo ko‘rrib hal etilishi natijasida da’vo talabi qondiroilgan holllarda davlat bojiri hamda nazarda tutilgan boshqa sud harajatlarini to‘lashi shart bo‘ladi.

Hal qiluv qarori qaysi tarafning foydasiga chiqarilgan bo‘lsa, sud shu tarafga ikkinchi tarafdan, garchi bu taraf davlat daromadiga tushadigan sud harajatlarini to‘lashdan ozod etilgan bo‘lsa-da, ish bo‘yicha qilingan hamma harajatlarni undirib beradi.

Agar arz qilingan talablar qisman qanoatlantirilgan bo‘lsa, ushbu moddada ko‘rsatilgan summalar javobgardan da’vogarga talablarning sud qanoatlantirgan qismiga mutanosib ravishda, javobgarga esa, da’vogardan u arz qilgan talablarning rad etilgan qismiga mutanosib ravishda undirib beriladi.

Ushbu qoidalar apellyatsiya, kassatsiya shikoyati va nazorat tartibida protest keltirishni so‘rab ariza berganda taraflar to‘lagan davlat bojiga ham ta’lluqlidir.

Mehnat nizosi yuzasidan sudga taqdim etiladigan da’vo arizasi fuqarolik protsessual qonun hujjatlarida nazarda tutilgan talablarga mos bo‘lishi kerak.

Sudda fuqarolik ishlari yozma shaklda ariza berish yo‘li bilan qo‘zg‘atiladi.

Arizada quyidagilar ko‘rsatilishi lozim:

1) ariza berilayotgan sudning nomi;

2) da’vogarning nomi (familiyasi, ismi va otasining ismi) va yashash joyi, agar da’vogar tashkilot bo‘lsa, uning qaerda joylashganligi, shuningdek agar ariza vakil tomonidan berilayotgan bo‘lsa, vakilning nomi (familiyasi, ismi va otasining ismi) va manzili;

3) javobgarning nomi (familiyasi, ismi va otasining ismi), yashash joyi yoki agar javobgar tashkilot bo‘lsa, uning qaerda joylashganligi;

4) da’vogarning talabi;

5) agar da’voni baholash lozim bo‘lsa, uning bahosi;

6) da’vogar o‘zining talablariga asos qilib ko‘rsatayotgan holatlar va bu holatlarni tasdiqlaydigan dalillar;

7) arizaga ilova qilingan hujjatlarning ro‘yxati.

Ariza da’vogar yoki uning vakili tomonidan imzolanadi. Agar ariza vakil tomonidan berilgan bo‘lsa, arizaga ishonchnoma yoki uning vakolatini tasdiqlovchi boshqa hujjat ilova qilinishi lozim.

Boshqa shaxslarning huquqlari va qonun bilan qo‘riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish maqsadida prokuror, davlat boshqaruvi organlari, tashkilotlar yoki ayrim fuqarolar tomonidan beriladigan arizalarda, shu moddada sanab o‘tilgan ma’lumotlardan tashqari, ariza kimning manfaatini ko‘zlab berilgan bo‘lsa, o‘sha shaxsning nomi (familiyasi, ismi va otasining ismi) va manzili ko‘rsatilishi lozim.

Sudga ariza javobgarlarning soniga mutanosib miqdorda nusxalari bilan beriladi.

Sudya ishning murakkabligi va xususiyatiga qarab, da’vogarni arizaga ilova qilingan hujjatlarning nusxalarini ham javobgarlarning soniga mutanosib miqdorda taqdim etishga majbur qilishi mumkin.

Sudya arizani qabul qilib, fuqarolik ishi qo‘zg‘atganidan so‘ng, ishni o‘z vaqtida va to‘g‘ri ko‘rib chiqish hamda hal qilish maqsadida uni sudda ko‘rishga tayyorlaydi.

Ishni sudda ko‘rishga tayyorlash vazifalari quyidagilardan iborat:

taraflarning huquqiy munosabatlarini va ishni ko‘rishda amal qilinishi lozim bo‘lgan qonunni aniqlash;

taraflarning talab va e’tirozlarini asoslovchi faktlarni, shuningdek nizoni to‘g‘ri hal etish uchun ahamiyatga ega bo‘lgan boshqa faktlarni aniqlash;

ishni hal etish uchun zarur bo‘lgan dalillar doirasini aniqlash va ularning o‘z vaqtida sud majlisiga taqdim etilishini ta’minlash;

ishda ishtirok etishi mumkin bo‘lgan shaxslar tarkibi masalasini hal etish.

Mehnat nizosi ishtirok etuvchi shaxslarni albatta xabardor qilgan holda sudning ochiq majlisida ko‘riladi.

Yopiq sud majlisi qonunda nazarda tutilgan hollarda ishda ishtirok etuvchi shaxslarning talabi bilan yoki sudning tashabbusi bilan o‘tkaziladi.

Sud majlisida da’vogar, javobgar, uchinchi shaxslar ishtirok etadilar va ularning protsessual mavqeyi Fuqarolik protsessual kodeksga k4o‘ra belgilanadi.

Sud korxona raxbari va boshqa manvabdor shaxslarni sud majlisida qatnashishlari majburiy ekanligini belgilashga haqlidir.

Sud ishni mazmunan ko‘rib hal etadi va hal qiluv qarori chiqaradi.

Mehnat shartnomasi qonuniy asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan taqdirda, u mehnat nizosini ko‘rib chiqayotgan organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi kerak.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganligining qonuniyligi yoki qonuniy emasligi haqidagi masala hal qilinayotganda, sud xodim bilan mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganligining asosliligiga baho berib o‘tadi.

G’ayriqonuniy ravishda sudlanganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki g‘ayriqonuniy ravishda jinoiy javobgarlikka tortilishi munosabati bilan ishdan (lavozimdan) chetlatilgan xodimga avvalgi ishi (lavozimi) berilishi lozim, buning imkoniyati bo‘lmaganda esa (korxona tugatilganligi, shtatlar qisqarganligi) yoki ishga (lavozimga) tiklash uchun monelik qiluvchi qonunda nazarda tutilgan boshqa asoslar mavjud bo‘lgan taqdirda, unga avvalgi ishiga (lavozimiga) teng boshqa ish (lavozim) berilishi kerak.

Mehnat shartnomasini bekor qilish sababining ta’rifi noto‘g‘ri yoki amaldagi qonun hujjatlariga nomuvofiq deb topilgan taqdirda, sud uni o‘zgartiradi va hal qiluv qarorida qonunning tegishli moddasi (bandi) ko‘rsatilgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish sababini amaldagi qonun hujjatlariga aniq muvofiq qilib ko‘rsatadi. Sud ayni bir vaqtda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan kafolatlar berilishi to‘g‘risidagi va xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori haqidagi masalani hal qiladi.

Xodimning iltimosiga ko‘ra sud mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta’rifini uning o‘z xohishiga binoan yoki taraflarning kelishuvi bo‘yicha deb o‘zgartirilganligi to‘g‘risida hal qiluv qarori chiqarish bilan cheklanishi mumkin.

Basharti xodim mehnat shartnomasini bekor qilishning ta’rifi o‘zining sha’ni va qadr-qimmatini kamsitgan deb hisoblasa, u holda tuman (shahar) sudi nizoni ko‘rish bilan bir vaqtda, xodimning talabiga ko‘ra, unga yetkazilgan ma’naviy zararni to‘lash masalasini ham hal etadi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish sababining ta’rifi noto‘g‘ri yoki amaldagi qonun hujjatlariga nomuvofiq deb topilgan taqdirda, sud uni o‘zgartiradi va hal qiluv qarorida qonunning tegishli moddasi (bandi) ko‘rsatilgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish sababini amaldagi qonun hujjatlariga aniq muvofiq qilib ko‘rsatadi. Sud ayni bir vaqtda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan kafolatlar berilishi to‘g‘risidagi va xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori haqidagi masalani hal qiladi.

Xodimning iltimosiga koʻra sud mehnat shartnomasini bekor qilish asosining taʼrifini uning oʻz xohishiga binoan yoki taraflarning kelishuvi boʻyicha deb oʻzgartirilganligi toʻgʻrisida hal qiluv qarori chiqarish bilan cheklanishi mumkin.

Basharti xodim mehnat shartnomasini bekor qilishning taʼrifi oʻzining shaʼni va qadr-qimmatini kamsitgan deb hisoblasa, u holda tuman (shahar) sudi nizoni koʻrish bilan bir vaqtda, xodimning talabiga koʻra, unga yetkazilgan maʼnaviy zararni toʻlash masalasini ham hal etadi.

Hal qiluv qarori ustidan qonunga koʻra vakolat berilgan shaxslar (daʼvogar, javobgar, uchinchi shaxslar va boshgqalar) belgilangan tartibda va muddat ichida appelatsiya shikoyati berishi mumkin.

Mehnat nizosi yuzasidan chiqarilgan hal qiluv qarori odatda u qonuniy kuchga kirganidan soʻng Fuqarolik protsessual kodeksi hamda “Sud organlari va oshqa organlar qarorlarini ijro qilish tartibi toʻgʻrisidagi qonun talablariga koʻra ijro qilinadi. Biroq, Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi gʻayriqonuniy ravishda bekor qilinganda uni ishga tiklash, shuningdek mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari taʼrifini oʻzgartirish toʻgʻrisida sud chiqargan hal qiluv qarori yoki gʻayriqonuniy ravishda boshqa ishga oʻtkazilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash haqida mehnat nizolarini koʻruvchi organ chiqargan qaror darhol ijro etilishi lozim. Ish beruvchi tomonidan bunday qarorning ijrosi kechiktirilgan taqdirda, qarorni qabul qilgan mehnat nizolarini koʻruvchi organ ijro kechiktirilgan barcha vaqt uchun xodimga oʻrtacha ish haqi toʻlash yoki ish haqidagi farqni toʻliq miqdorda toʻlash haqida tegishincha ajrim yoki qaror chiqaradi. Agar gʻayriqonuniy ravishda boshqa ishga oʻtkazilgan xodim mehnat nizolari komissiyasi tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro ettirishni soʻrab sudga murojaat qilan boʻlsa, sud mehnat nizolari komissiyasi qarorining ijrosi kechiktirilganligi tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga ish haqi toʻlash toʻgʻrisida ajrim chiqaradi.

Mehnat nizolarini koʻruvchi organning xodimga uch oydan koʻp boʻlmagan muddat uchun ish haqini toʻlash toʻgʻrisidagi qarori ham darhol ijro etilishi lozim.

Ish beruvchi xodimning pul undirishga doir talablarini hech qanday muhlat bilan cheklamay, hamma vaqt uchun qondirishga haqlidir.

Ish haqini undirish toʻgʻrisida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini koʻruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini toʻliq qondiradi:

mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga mehnat daftarchasini oʻz vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq toʻlash toʻgʻrisidagi;

mehnat nizolarini koʻruvchi organning xodimni avvalgi ishiga tiklash toʻgʻrisidagi qarorini ish beruvchi ijro etmaganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq toʻlash toʻgʻrisidagi;

foydalanilmagan taʼtil uchun xodimga tegishli boʻlgan kompensatsiyani toʻlash toʻgʻrisidagi.

Mehnat shartnomasi gʻayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi, boshqa ishga gʻayriqonuniy ravishda oʻtkazilganligi yoki ishdan gʻayriqonuniy ravishda chetlatilganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq toʻlash toʻgʻrisidagi mehnat nizolarini koʻrib chiqish chogʻida mehnat nizolarini

ko‘ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo‘lmagan muddat uchun qondiriladi.

Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari uch yildan ortiq bo‘lmagan muddat uchun qondiriladi.

Ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda to‘langan, shu jumladan qonunni noto‘g‘ri qo‘llanish oqibatida to‘langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinishi mumkin emas, hisob-kitobda yo‘l qo‘yilgan xato oqibatidagi ortiqcha to‘lovlar bundan mustasno.

Xodimga u bergan yolg‘on ma’lumotlari yoki taqdim etgan soxta hujjatlari oqibatida to‘langan summalar undan sudning qarori yoki hukmi asosida undirib olinadi

Mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy bekor qilingan yoki g‘ayriqonuniy boshqa ishga o‘tkazilgan hollarda xodim avvalgi ishiga tiklanishi shart.

Nizolarni ko‘rishda mehnat shartnomasi bekor qilinishining yoki boshqa ishga o‘tkazishning asosliligini isbotlab berish majburiyati ish beruvchiga yuklatiladi.

Xodimni ishga tiklashda unga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati ham ish beruvchiga yuklanadi.

Xodimga yetkazilgan zararni qoplashda zarar summasi quyidagilardan tashkil topadi:

- majburiy progul vaqti uchun so‘zsiz haq to‘lash;

- mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish yuzasidan shikoyat qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha harajatlarni (mutaxassislar maslahati, ishni yurgizish harajatlari, yo‘lkira va boshqalarni) qoplash;

- ma’naviy zararni qoplash. Ma’naviy zarar miqdori ish beruvchining xatti-harakatlariga baho bergan holda aniqlanib, u xodimning oylik ish xaqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

Xodimning iltimosiga ko‘ra sud ishga tiklash o‘rniga (majburiy progul vaqti uchun ish haqi, ma’naviy zarar, mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga ko‘chirish yuzasidan shikoyat qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha harajatlardan tashqari) uch oylik ish haqidan kam bo‘lmagan qo‘shimcha kompensatsiya undirib berishi mumkin.

Xodimga yetkazilgan ma’naviy zararni qoplash masalasini hal etishda qaysi holatlarda va ish beruvchining qaysi harakatlari (harakatsizligi) oqibatida unga zarar yetkazilganligi, ish beruvchi aybining darajasi, mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazishda qonun ochiq-oydin buzilgan-buzilmaganligini aniqlashi, xodimning qanday ma’naviy va jismoniy azoblar chekkanini belgilashi, bu zararlarni u qancha summada yoki boshqacha moddiy shaklda qoplashini baholamog‘i va muayyan nizoni hal qilish uchun muhim bo‘lgan boshqa holatlarni oydinlashtirmog‘i lozim. Ma’naviy va jismoniy azoblar darajasi yetkazilgan ma’naviy ziyonning haqiqiy holati jabrlanuvchining shaxsiy xususiyatlari, yetkazilgan azoblarning og‘irligini tasdiqlovchi aniq holatlarga qarab aniqlanadi.

Ish beruvchiga har qanday mehnat huquqining buzilishi oqibatida (qonunga xilof ravishda mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish yo‘li bilan ma’naviy va jismoniy zarar yetkazish, asossiz intizomiy chora qo‘llash, tegishli tibbiy tavsiyalar asosida boshqa ishga o‘tkazishni rad qilish, mehnat shartnomasi bekor qilingach, ish beruvchi xodimning mehnat daftarchasini

bermasligi yoki o‘z vaqtida bermaganligi va boshqalar natijasida) xodimga yetkazilgan ma’naviy zararni qoplash majburiyatini yuklashi mumkin.

Ish beruvchi tomonidan xodimga yetkazilgan ma’naviy zarar miqdori xodimni qanoatlantirilgan moddiy zarar, shuningdek majburan bo‘sh yurgan vaqti uchun beriladigan haq miqdoriga bog‘liq holda qoplanishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasining bekor qilinishi qonuniy deb topilgan hollarda, xodimga mehnat daftarchasini o‘z vaqtida bermaganlik oqibatida majburiy progul vaqti uchun xaq to‘lash va mehnat munosabatlarini bekor qilish sanasini mehnat daftarchasi berilgan kunga ko‘chirish haqidagi talablari qanoatlantirilishi kerakligiga sudlarning e’tibori qaratilsin.

Agarda, xodimning mehnat daftarchasida mehnat shartnomasining bekor qilinish asosi (sababi) ko‘rsatilgan bo‘lib, u xodimning ishga joylashishiga to‘sqinlik qilayotgan bo‘lsa, mehnat shartnomasi noqonuniy bekor qilinganda xuddi majburiy progul vaqti uchun haq to‘lash singari xodimni majburiy progul vaqti uchun unga haq to‘lash lozim bo‘ladi.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga beriladigan to‘lovlar yuzasidan bo‘lgan nizolarni ko‘rishda quyidagilarni aniqlash talab qilinadi:

- belgilangan muddatlarda xodimga tegishli ish haqi berilganmi;
- mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga foydalanmagan asosiy va qo‘shimcha ta’tillari uchun pullik kompensatsiya to‘langanmi;
- mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lmagan ishdan bo‘shatish nafaqasi berilganmi;
- xodim bilan mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko‘ra bekor qilinganda unga moddiy yordam berish uchun qo‘shimcha kafolatlar berilganmi

Xodimning mehnat shartnomasi bekor qilinishi bilan uni qonunlarda o‘rnatilganidan yuqori pul to‘lovlari (masalan, ishdan bo‘shatish nafaqasini oylik o‘rtacha ish haqidan ortiq to‘lash) yoki qonunlarda ko‘rsatilmagan qo‘shimcha pul to‘lovlari to‘g‘risidagi talablari, agar bu to‘lovlar berilishi jamoa kelishuvi, jamoa shartnomalarida (korxonaning boshqa lokal hujjatlarida) hamda xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida ko‘zda tutilgan bo‘lsa, u qanoatlantirilishi lozim.

Xodim bilan mehnat shartnomasi qonunga xilof asoslarda bekor qilingan yoki bu yuzasidan o‘rnatilgan tartib buzilishiga yo‘l qo‘yilgan bo‘lib, ammo korxonaning tugatilishi oqibatida xodimni ishga tiklash imkoniyati bo‘lmagan holatda, sud mehnat shartnomasining bekor qilinishini noto‘g‘ri deb topib, tugatish komissiyasi yoki korxonani tugatish haqida qaror qilgan organga, zarur hollarda esa huquqni qabul qiluvchiga majburan bo‘sh yurgan vaqt (progul) uchun unga bir yildan ko‘p bo‘lmagan muddatga ish haqi to‘lash majburiyatini yuklaydi.

Mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni g‘ayriqonuniy boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to‘lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash majburiyati yuklatiladi.

Bunday majburiyat agar mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish qonunni ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan, shuningdek ishga tiklash haqidagi hal qiluv qarorining ijrosini mansabdor shaxs kechiktirgan bo‘lsa, yuklatiladi.

Mehnat shartnomasini qonunni ochiq-oydin buzgan holda bekor qilish deb baholash uchun quyidagi holatlardan loaqqal bittasi majud bo‘lishi lozim:

- qonunda mavjud bo‘lmagan asoslar bilan bekor qilish;
- Kasaba uyushmasi qo‘mitasining oldindan roziligi olishinishi jamoa kelishuvi yoki shartnomasida nazarda tutilgani holda ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra ana shunday rozilik olinmasdan bekor qilingan bo‘lsa;
- ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar bilan, xodimlarning vakillik organiga saylangan (asosiy ishidan ozod qilinmagan holda) xodimlar hamda muddati tugagach yangi muddatga saylanmagan xodimlarni ikki yil davomida maxalliy mehnat organlari (Bandlikka ko‘maklashish markazlari)ning oldindan roziligini olmasdan ishdan bo‘shatish;
- ish beruvchiga oldindan ma’lum bo‘lgani holda hrmilador yoki uch yoshga to‘lmagan farzandi bor ayolni ishdan bo‘shatish;
- korxonaning butunlay tugatilishi hollaridan tashqari, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri yoki uning ta’tilda bo‘lgan vaqti davomida ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra ishdan bo‘shatish;
- xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki sinov muddati belgilanmagan bo‘lsada, sinov natijasi qoniqarsiz degan asos bilan isho‘dan bo‘shatish;
- korxonada ichki mehnat qoidalari mavjud bo‘lmagan yoxud unda mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol buzidish hollari nazarda tutilmagan bo‘lsada xodimni mehnat vazifalarni bir marta qo‘pol buzganligi uchug ishdan bo‘shatish;
- xodimning tashabbusi bo‘yicha uning mehnat shartnomasini bekor qilish haqida yozgan arizasi bo‘lmaganda;
- nomuayyan muddatga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasining muddati o‘tganligi munosabati bilan bekor qilinsa;
- ish beruvchi tomonidan qonuniylik shartlari yoki mehnat shartnomasini bekor qilish bo‘yicha belgilangan tartibni qo‘pol ravishda buzilgan boshqa hollarda bekor qilinsa.

Xodimni boshqa ishga o‘tkazish qonunni ochiq-oydin buzilgan holda amalga oshirilgan deb baholanishi uchun quyidagilar mavjud bo‘lishi lozim:

- ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishdan tashqari hollarda, xodimning roziligisiz;
- xodimning sog‘lig‘iga to‘g‘ri kelmaydigan ishga o‘tkazish, agar ish beruvchiga bu haqda oldindan ma’lum bo‘lsa;
- ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligisiz, agar jamoa shartnomasida, u tuzilmagan taqdirda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘rtasida yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda bunday boshqa ishga o‘tkazishlarning amal qilish muddatlari, shuningdek ishlab chiqarish zaruriyati holatlari belgilanmagan bo‘lsa;
- ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligisiz, boshqa ishga o‘tkazish agar bunday o‘tkazishlarning amal qilish muddati jamoa shartnomasida belgilangan muddatlardan, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuv bo‘yicha belgilangan muddatdan ortiq bo‘lsa;

- jamoa shartnomasiga kiritilmagan hollarda ishlab chiqarish zaruriyati munosabati bilan xodimning roziligisiz boshqa ishga o‘tkazish, agar u ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuv bo‘yicha ishlab chiqarish zaruriyati hollari qatoriga kiritilgan bo‘lmasa;

- ish beruvchi tomonidan boshqa ishga o‘tkazish yuzasidan belgilangan tartiblarni qo‘pol ravishda buzgan boshqa hollarda amalga oshirilgan bo‘lsa.

Korxona va tashkilotlarda yakka mehnat nizolari bilan bir qatorda jamoalarga doir, ya’ni, ish beruvchi va mehnat jamoasi o‘rtasida mehnat shartlarini belgilash yoki o‘zgartirishga doir kelishmovchililar yuz berishi mumkin.

Mehnat kodeksining 281-moddasiga ko‘ra jamoalarga doir mehnat nizolari (ziddiyatlari) - bu ish beruvchi (ish beruvchilar birlashmasi) va xodimlar jamoalari (xodimlarning vakillik organlari) o‘rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o‘zgartirish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, o‘zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

Mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o‘zgartirish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolarini hal etish tartibi qonun bilan belgilab qo‘yiladi.

Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, shu jumladan ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilingan jamoa shartnomalari, kelishuvlari, lokal hujjatlarni qo‘llanish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolari sud tartibida ko‘rib chiqilishi lozim. Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilingan jamoa shartnomalari, kelishuvlari va boshqa lokal hujjatlarni qo‘llanish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolarini sudlar taraflardan birining arizasi asosida ko‘rib chiqadilar.

K A L I T S O' Z L A R

Mehnat nizolari.Yakka mehnat nizolari. Jamoalarga doir mehnat ni zolari. Mehnat nizolari komissiyasi.Mehnat nizolari komissiyasining tarkibi. Mehnat nizolai komissiyasida ish ko'rish tartibi. Mehnat nizlarini sudda ko'rish.Mehnat nizolarini ta'lluqliligi va sudlovliligi. Mehnat nizoari yuzasidan murojaat qilsh muddatlari. Faqat sudlarda ko'riladigan mehnat nizolari.Mehnat nizolari yuzasidan chiqarilgan qarorlarni darhol ijro qilish. Xodimni mulkiy talablarini qondirish muddatlari. Sud qarorlarining qaytarma ijrosiga yshl qo'yilmaslik.Bo'ysunish tartibida ko'riladigan mehnat nizolari.

Bilmlaringizni sinab ko'ring

1. Mehnat nizolari deganda nima nazarda tutiladi ?
2. Mehnat nizolari qanday sabablar tufayli kelib chiqishi mumkin ?
3. Mehnat nizolari tasnifinini bayon eting.
4. Mehnat nizolarini qaysi organlar ko'rib hal eta oladi ?
5. Mehnat nizolarining ta'lluqlililigi va sudlovliligi qanday belgilangan ?
6. Mehnat nizolarii ko'rirb hal etish tamoyillari qanday ?
7. Mehnat nizolari komissiyasi va unda nizolarni ko'rib hal etilishi haqida so'zlab yebring .Mehnat nizolari komissiyasi qarorlari qanday tartibda bajariladi ?
8. Mehnat nizolarini bo'ysunish tartibida yuqori turuvchi organ tomonidan ko'oib hal etish qachon amalga oshiriladi ?
9. Mehnat nizolarining qaysi sudga ta'lluqliligi qanday aniqlanadi ?
10. Mehnat nizosi yuzasida kimlar sudga murojaat qilishi mumkin ?
11. Mehnat nizosi yuzasidan sudga murojaat qidish uchun qanday muddatlar belgilangan ?
12. Mehnat nizolarini sudda ko'rish bilan bog'liq sud harajatlari va davlat bojini undirish qanday o'ziga xos xususiyatga ega ?
13. Mehnat nizosini sudda mazmunan ko'rib hal etishning o'ziga xos xususiyatlari nimalardane iborat ?
14. Mehnat nizolari yuzasidan sud qarorlarini ijro etishning qanday xususiyatlari mavjud ?
15. Mehnat nizolari bo'yicha chiqarilgan sud qarporlarini qaytarma ijrosi qanday xususiyatlarga ega ?
16. Xodimga ortiqcha to'langan summani undan qaytarib olish qanday xususiyatlarga ega ?

19 – B O B. **MYeHNAT MUNOSABATLARIDA QONUNIYLIKNI TA’MINLASh. HUQUQIY JAVOBGARLIK MASALALARI**

19.1. ***Mehnat qonunlariga amal qilishni yekshirish va nazorat qilish tushunchasi va uning umumiy printsiplari.***

Qonun ustuvorligi – amalga oshirilayotgan islohotlarimizning bosh tamoyillaridan sanaladi. Kelajagi buyuk davlat barpo etish maqsadini o‘z oldimizga qo‘yar ekanmiz, ushbu buyuk davlatni qonun saltanati sifatida, insoniyat o‘z taraqqiyotida qo‘lga kiritgan demokratik va umuminsoniy qadriyatlar oliy ne’mat deb qaraladigan fuqarolik jamiyati sifatida ko‘z oldimizda tasavvur etamiz. Tabiiyki, bunday davlatda va jamiyatda fuqarolar huquqlari poymol etilishi, insoniy manfaatlar oyoq osti qilinishiga aslo yo‘l qo‘yilmaydi. Qonun saltanatini barpo etish, eng avvalo, qonunlarga barchaning so‘zsiz va og‘ishmay amal qilishini ta’minlash orqali amalga oshirilishi mumkin.

Afsuski, bugungi kunda korxona va tashkilotlarda mehnat qonunlarini buzish, xodimlar huquqlari va qonuniy manfaatlariga bepisandlik bilan qarash, aholini ish bilan ta’minlashga oid qonun talablariga amal qilmaslik hollari tez-tez uchrab turibdi.

O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Oila va ayollar muammolari komissiyasi majlisida Qoraqalpog‘iston Respublikasi va Toshkent shag‘rida joylashgan yengil sanoat korxonalarida Mehnat kodeksining xotin-qizlar, voyaga yetmaganlar va nogironlar uchun belgilangan imtiyozlarga doir qismini ijro etilishi ag‘voli qoniqarsiz ekanligi, imtiyoz va kafolatlar bu shaxslarga to‘la hajmda berilmayotganligi, boshqa qonunbuzarliklarga yo‘l qo‘yilayotganligi qayd etiladi142. Ayrim hollarda qonunchilikni ta’minlash uchun mas’ul shaxslarning o‘zlari tomonidan mehnat qonunlari, boshqa qonun hujjatlari qo‘pol buzilayotganini kuzatishning o‘zi achinarli143. Bunday salbiy holatlar qonunchilikni ta’minlash ustidan kuzatuv va nazoratni kuchaytirish dolzarb vazifalardan biri ekanligini ko‘rsatadi.

Mehnat qonunlari bajarilishi ustidan nazorat deganda vakolatli davlat va jamoat organlari tomonidan xodimlar mehnat huquqlarini himoya qilish maqsadida amalga oshiriladigan maxsus faoliyat tushuniladi. Nazorat faoliyati davomida ushbu vakolatli organlar ish beruvchi va u vakil qilgan shaxslar tomonidan mehnat qonunlari buzilishining oldini oladilar, buzilgan mehnat huquqlarini tiklaydilar, qonun buzilishida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslarni tegishli huquqiy javobgarlikka tortadilar.

Mehnat kodeksining 8-moddasida ko‘rsatilishicha: «Har bir shaxsning mehnat qilish huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek mehnat nizolarini ko‘ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi».

Maxsus vakolat berilgan davlat organlari va inspektsiyalari ish beruvchi yoki uning yuqori turuvchi organlardan mustaqil ravishda turli shakldagi mulkchilikka asoslanuvchi korxona, muassasa tashkilotlarda mehnat qonunchiligiga amal

---

[142] Қаранг: «Халқ сўзи» газетаси, 2000 йил 13 июл.

[143] Қаранг: «Ҳоким қонунни тан олмаса...», «Халқ сўзи» газетаси, 1999 йил 23 январ.

qilinishi ag‘volini nazorat qiladi. Bu organlar turli davlat idoralari qaramog‘ida bo‘lib, vakolatlari va vazifalari ham turlichadir.

Mehnat qonun hujjatlari talablarining mulkchilik shaklidan qat’iy nazar barcha korxona va tashkilotlar tomonidan bajarilishi ustidan nazorat qilish vakolati berilgan organlari orasida davlat mehnat huquq inspektsiyasi yetakchi o‘rin tutadi.

Mazkur davlat organining faoliyati va vakolatlari O’zbekiston Renspublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2010 yil 19 fevraldagi 29-sonli “O’zbekiston Respublikasi Mehnat va axolini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligining mehnat, axolini ish bilan ta’minlash va mehnatni muxofaza qilishga doir qonun hujjatlariga rioya etilishini nazorat qilish faoliyatini takomillashtirish yuzasidan tashkiliy chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Qarori bilan tasdiqlangan “O’zbekiston Respublikasi Mehnat va axolini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspektsiyasi to‘g‘risidagi Nizom”ga ko‘ra belgilab berilgan[144].

Davlat mehnat huquq inspektsiyasi O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tarkibiy bo‘linmasi, joylardagi davlat mehnat huquq inspektsiyalari esa Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi Davlat mehnat huquq inspektsiyasining quyi bo‘linmalari hisoblanadilar.

Inspektsiya va uning joylardagi bo‘linmalari vazirliklar, idoralar, hokimliklar, shuningdek qaysi idoraga qarashliligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shaklidan qat’i nazar, barcha korporatsiyalar, kontsernlar, uyushmalar, korxonalar, tashkilotlar, muassasalar va mulkdorlar tomonidan mehnat va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarga qanday rioya qilinayotganligi ustidan davlat nazoratini amalga oshiradilar.

Davlat mehnat inspektorlari lavozimida oliy yuridik ma’lumotga va mazkur mutaxassislik bo‘yicha kamida uch yil ish tajribasiga ega bo‘lgan shaxslar ishlashi mumkin.

Davlat mehnat huquq inspektsiyasining (inspektorlarining) asosiy vazifalari qatoriga quyidagilar kiradi:

Idoraviy bo‘ysunishidan, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shaklidan qat’i nazar, barcha korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, vazirliklar, hokimliklar, kontsernlar, uyushmalarda ma’muriyat, mulkdor tomonidan mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasining Qonuniga qanday rioya qilinayotganligi ustidan davlat nazoratini amalga oshirish;

Mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasining Qonunini buzishlarni ma’muriyat tomonidan bartaraf etish haqidagi davlat mehnat huquq inspektsiyasi yozma ko‘rsatmalarining huquqiy vositalar bilan bajarilishini ta’minlash;

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tarkibiy bo‘linmalariga mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi

---

[144] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010., 8-сон, 61-модда.Шунингдек, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 5 январдаги 1-сонли қарори билан тасдиқланган “Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни мухофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартиби тўғрисидаги Низом”. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳғужжатлари тўплами. 2011., 1-2-сон, 4-модда.

O’zbekiston Respublikasi qonunining bajarilishini nazorat qilish va huquqiy yordam ko‘rsatishda ko‘maklashish;

Mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasining Qonuni bo‘yicha aholi o‘rtasida axborot-tushuntirish ishlarini olib borish.

Mehnat qonunlari va "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasining Qonunini bajarish bo‘yicha vazirliklar, idoralar, uyushmalar, kontsernlar, korxonalar va muassasalarning ish tajribasini o‘rganish, ularga amaliy va uslubiy yordam ko‘rsatish.

Davlat huquq inspektori quyidagi huquqlarga egadir:

Mehnat haqidagi qonunlarga hamda "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi Qonunga rioya qilinishini, shuningdek ma’muriyat tomonidan jamoa shartnomasi shartlari, mehnat bitimlarining bajarilishini va ularning amaldagi qonun hujjatlariga muvofiqligini nazorat qilish maqsadida vazirliklar, davlat qo‘mitalari, idoralar, uyushmalar, kontsernlar, birlashmalar, korxonalar, muassasalar, tashkilotlarni belgilangan tartibda tekshirish.

Tekshirish jarayonida paydo bo‘ladigan masalalar yuzasidan mulkdorlar va mansabdor shaxslardan tegishli ma’lumotlar, hujjatlar va tushuntirishlar olish.

Nazorat qilish maqsadidagi barcha hujjatlar va boshqa ma’lumotlar bilan tanishish.

Mulkdorlardan va boshqa mansabdor shaxslardan O’zbekiston Respublikasining mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlar buzilishlari aniqlangan hollarda ularni bartaraf etishni talab qilish.

Mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarning yo‘l qo‘yilgan buzilishlarini bartaraf etish uchun vakolatli mansabdor shaxslar bajarishlari majburiy bo‘lgan yozma ko‘rsatmalar berish. Mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarning buzilishida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslarga amaldagi qonunlarda belgilangan miqdorda jarima solish .

Mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarning qo‘pol ravishda buzilishida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslarga nisbatan chora ko‘rish uchun korxonalar va tashkilotlarning yuqori organlariga yoki huquqni muhofaza qilish organlariga taqdimnomalar kiritish.

Vazirliklar, davlat qo‘mitalari, idoralar, korporatsiyalar, kontsernlar, uyushmalar, birlashmalar, korxonalar, tashkilotlar, muassasalarning mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarga zid bo‘lgan buyruqlari va boshqa me’yoriy aktlarining amal qilishini to‘xtatib qo‘yish, zarur bo‘lgan hollarda esa belgilangan tartibda ularni bekor qilish uchun O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga takliflar kiritish.

Tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish markazlarining davlat huquq inspektorlari tegishli tuman doirasida mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarga qanday rioya qilinayotganligi ustidan davlat nazoratini amalga oshiradilar. Tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish markazlarining davlat huquq inspektorlari lavozimga viloyat boshqarmasi bosh huquq inspektori bilan kelishilgan holda bandlikka ko‘maklashish markazi

direktori tomonidan tayinlanadilar va bevosita mehnat organsi direktorining ma’muriy bo‘ysunuvida bo‘ladilar.

Tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muxofaza qilish markazlarining davlat huquq inspektorilari yuqori turuvchi mehnat huquq inspektorlari topshiriqlarining o‘z vaqtida va sifatli bajarilishini ta’minlaydilar.

Tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muxofaza qilish markazlarining davlat huquq inspektorlari mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonunlarni qo‘llash va ularni takomillashtirish yuzasidan takliflar kiritadilar, shuningdek yilning har choragida yuqori turuvchi mehnat inspektsiyasiga qilingan ishlar to‘g‘risida hisobot taqdim etadilar.

Davlat mehnat huquq inspektorining yozma ko‘rsatmasini olgan mansabdor shaxs uning ko‘rsatilgan muddatda bajarilganligi haqida inspektorni xabardor qilishi shart.

Davlat mehnat huquq inspektorlarining yozma ko‘rsatmalari ustidan yozma ko‘rsatma berilgan kundan boshlab 10 kun muddat ichida yuqori turuvchi davlat mehnat huquq inspektsiyasi (inspektori)ga yoki xalq sudiga shikoyat qilinishi mumkin.

Shikoyat qilingan masalalarga oid yozma ko‘rsatmalar yuzasidan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspektsiyasi (inspektori)ning xulosalari qat’iy hisoblanadi va bajarilishi majburiydir. Xulosalar bo‘yicha shikoyatlar sud tartibida ko‘rib chiqiladi.

Korxonalarda mehnatning tashkil etilishi uchun mas’ul bo‘lgan mansabdor shaxslar – xodimlar tomonidan mehnat qonunchilik talablari buzilgani taqdirda ular huquqiy javobgarlikka tortilishlari mumkin.

1. **Intizomiy javobgarlik**. Korxona rahbari va korxonada mehnatni tashkil qilish, xodimlarning huquqlarini ta’minlash uchun mas’ul bo‘lgan boshqa mansabdor shaxslar mehnat qonunlarini buzganliklari uchun korxona ichki mehnat tartibi qoidalari, intizom to‘g‘risidagi Ustavlar va boshqa qonun hujjatlariga muvofiq intizomiy javobgarlikka tortilishlari mumkin. Masalan, fuqarolarni qabul qilish tartibini buzgan korxona mansabdor shaxsi intizomiy jazoga tortilishi mumkin.

2. **Moddiy (mulkiy) javobgarlik**. Korxona rahbari yoki boshqa mansabdor shaxs o‘z aybli xatti-harakati bilan korxona mulkiga zarar yetkazgani taqdirda bu zarar undan qonunda belgilangan tartibda undirib olinishi mumkin.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 274-moddasiga ko‘ra: «Sud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to‘lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash majburiyatini yuklaydi.

Bunday majburiyat, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish qonunini ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to‘g‘risidagi qarori ijrosini kechiktirgan bo‘lsa, yuklatiladi.

Yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash uchun to‘lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning uch oylik maoshidan ortib ketamasligi lozim».

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 269-moddasiga 1998 yil 1 mayda kiritilgan o‘zgartirishga ko‘ra korxonaning bankrot bo‘lishiga sabab bo‘lgan, korxona

moliyaviy ag‘volini yomonlashuviga yo‘l qo‘ygan mansabdor shaxslarga xo‘jalik nizosini ko‘rayotgan sud tomonidan xo‘jalik nizosini g‘al etish paytida moddiy javobgarlik yuklatilishi mumkin1.

3. **Ma’muriy javobgarlik**. Korxona rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslar tomonidan mehnat qonunchiligi borasida sodir etilgan jiddiy xatti-harakatlari uchun ma’muriy javobgarlikka tortish ko‘zda tutilgan.

Masalan, O’zbekiston Respublikasi «Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risida»gi Kodeksining 49-moddasida mansabdor shaxs tomonidan mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi talablari buzilganligi uchun, 50-moddasida mehnat organlari tomonidan ishga yuborilgan shaxslarni ishga qabul qilishlikdan bosh tortganlik uchun, 51-moddada esa qandaydir shaklda fuqarolarni majburan mehnatga jalb etganlik uchun jarima jazosi qo‘llanishi nazarda tutilgan.

Ana shunday ma’muriy javobgarlik xavfsiz mehnat sharoitlarini ta’minlamaganlik va boshqa aybli xatti-harakatlar uchun qo‘llanilishi mumkinligi boshqa qonunlar va qonun hujjatlarida ham belgilab qo‘yilgan. Masalan, «Davlat sanitariya nazorati to‘g‘risida»gi Qonunning 30-moddasiga ko‘ra korxonalarda sanitariya normalari va qoidalarini buzgan mansabdor shaxslarga bosh sanitariya vrachlari va ularning o‘rinbosarlari tomonidan jarima solish tarzidagi ma’muriy javobgarlikka tortilishlari aytilgan.

O’zbekiston Respublikasining Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi Kodeksida mehnat qonunchiligi talablarini, texnika xavfsizligi tartib-qoidalarini buzgan korxonalarning mansabdor shaxslari ma’muriy javobgarlikka tortilish tartibi, asoslari, shartlari, ma’muriy jazo turlari va ularning qo‘llanilishi, ma’muriy jazo ustidan shikoyat qilish tartiblari va ko‘plab boshqa masalalar yoritib berilgan.

Jinoiy javobgarlik. Korxona rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslari tomonidan sodir etilgan mehnat qonunlari va texnika xavfsizligi talablarini buzish og‘ir oqibatlar keltirib chiqargani holda yoki ijtimoiy xavfliligi yuqori bo‘lganida jinoiy javobgarlik yuz beradi. O’zbekiston Respublikasi Jinoyat Kodeksining 148-moddasiga ko‘ra, bila turib, g‘ayriqonuniy ravishda ishdan bo‘shatish yoki ishga tiklash to‘g‘risidagi sud qarorini bajarmaslik, shunday qilmishlar uchun ma’muriy jazo qo‘llanilganidan keyin sodir etilsa:

eng kam ish haqining 25 baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mag‘rum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.

Ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qalayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g‘ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo‘shatish;

eng kam ish haqining 25 baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yilgacha muayyan huquqdan mag‘rum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi. Jinoyat Kodeksining 257-moddasida mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzganlik uchun jinoiy javobgarlik belgilangan. Unda aytilishicha, texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi yoki mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalarini shu qoidalarga rioya etilishi uchun mas’ul bo‘lgan shaxs tomonidan buzilishi o‘rtacha yoki og‘ir tan jarsohati yetkazilishiga sabab bo‘lsa;

[1] Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 269-моддаси, 3-қисми (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1998 йил 1 майдаги ўзгартиришлари билан).

eng kam oylik ish haqining 25 baravaridan 50 baravarigacha miqdorda darima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mag‘rum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoxud besh yilgacha ozodlikdan mag‘rum qilish bilan jazolanadi.

O’sha qilmish:

a) odam o‘lishiga;

b) boshqa og‘ir oqibatlar kelib chiqishiga sabab bo‘lsa:

muayyan huquqdan mag‘rum qilib, besh yildan sakkiz yilgacha ozodlikdan mag‘rum qilish bilan jazolanadi.

258-moddada tog‘-kon yoki portlatish ishlari xavfsizligi qoidalarini buzganlik uchun ana shunday jinoiy javobgarlik belgilangan.

Bulardan tashqari, mansabdor shaxslar tomonidan mehnat qonunchiligi va texnika xavfsizligi qoidalri buzilishiga oid jinoiy xatti-harakatlar uchun boshqa ko‘plab javobgarliklar ham belgilab qo‘yilgan. Masalan, o‘z hizmat vazifasini suiiste’mol qilgan (205-modda), mansab vakolatidan chetga chiqish (206-modda), mansabga sovuqqonlik bilan qarash (207-modda), mansab soxtakorligi (228-modda), radioaktiv materiallardan foydalanish qoidalarini buzish (253-modda) va boshqa turdagi hizmat bilan bog‘liq jinoyatlar uchun jazo belgilangan.

Korxona mansabdor shaxslar tomonidan sodir etiladigan jinoyatlardan yana biri – sud qarorlarini bajarmaslikdir. Jinoyat Kodeksining 232-moddasida aytilishicha:

Mansabdor shaxsning sud yoki sudyaning g‘ukmi, g‘al qiluv qarori, ajrimi yoki qarorini qasddan bajarmasligi yoxud ularning bajarilishiga to‘sqinlik qilishi;

eng kam oylik ish haqining 50 baravarigacha miqdorda jarima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mag‘rum qilish yoxud uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoki uch yilgacha ozodlikdan mag‘rum qilish bilan jazolanadi.

G’ozirgi paytda g‘ayriqonuniy ishdan bo‘shatilgan yoki boshqa ishga o‘tkazilgan xodimlarni ishga tiklash va unga yetkazilgan moddiy zararni qoplash haqidagi sud qarorlarini mansabdor shaxslar tomonidan bajarilmasligi hollari uchrab turibdi.

19.3. *Mehnat munosabatlari sohasidagi huquqbuzarliklar uchun korxona va tashkilotlar mansabdor shaxslari javobgarligi.*

Korxona va tashkilotlarning va ularning mansabdor shaxslarining huquqiy javobgarligi O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mag‘kamasining 1998 yil 1 dekabrdagi 504-son qarori bilan "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun jarimalar solish tartibi to‘g‘risidagi nizom"ga muvofiq amalga oshiriladi[145].

"Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi Qonun talablarini buzganlik uchun, idoraviy bo‘ysunishi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, barcha ish beruvchilar belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishi ustidan nazorat va ularning bajarilishini xhuquqiy vositalar bilan ta’minlash O’zbekiston Respublikasi O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat, aholini

[145] Ўзбекитсон Республиккаси Ҳукумати қаролари тўплами. 1998., 12-сон, 44- модда.

ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari, Bandlikka ko‘maklashish markazlarining davlat mehnat huquq inspektorlari tomonidan amalga oshiriladi.

Davlat mehnat xhuquq inspektorlari o‘z vakolatlari doirasida quyidagi huquqlarga ega:

a) O’zbekiston Respublikasi nazorat organlari faoliyatini muvofiqlashtiruvchi Respublika kengashi tomonidan tasdiqlangan muvofiqlashtirish rejalari asosida soliq (moliya) organlari o‘tkazadigan ayni bir vaqtdagi rejali kompleks tekshirishlar davomida, qoidaga ko‘ra, "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi Qonunnint bajarilishini tekshirish;

b) qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda, nazorat organlari faoliyatini muvofiqlashtiruvchi Resiublika kengashi yoki uning xududiy komissiyalari bilan kelishilgan tartibda va muddatlarda nazorat tekshirishlarini amalga oshirish;

v) tekshirilayotgan xo‘jalik yurituvchi sub’ektlardan tekshirish o‘tkazish bilan bevosita borliq bo‘lgan zarur hujjatlarni va boshqa axborotlarni olish;

g) yo‘l qo‘yilgan qonun buzilishlarini bartaraf etish vakolatiga ega bo‘lgan mansabdor shaxslar bajarishi majburiy bo‘lgan yozma ko‘rsatmalar berish;

d) aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun hujjatlarining buzilishida aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslarga qonun hujjatlarida belgilangan miqdorda jarimalar solish.

"Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi Qonunning 18-moddasiga hamda Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksning 50, 51 va 229-moddalariga muvofiq ish bilan ta’minlash to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan talablarni buzganlik uchun mansabdor shaxslarga quyidagi hollarda va quyidaga miqdorlarda jarimalar solinadi:

a) ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarga eng kam miqdordagi ish joylarini barpo etish yuzasidan joylardagi davlat xokimiyati organlari qarorlarini bajarmaganlik uchun -

har bir barpo etilmagan ish joyi uchun xodimning yillik o‘rtacha ish xaqi miqdorida;

b) avval buyurtmanoma berilgan, o‘rta maxsus, kasb-g‘unar va oliy ta’lim olgan, shuningdek kasb tayyorgarligi olishga va qayta tayyorgarlik ko‘rishga, malakasini oshirishga yuborilgan shaxslarni ishga qabul qilishdan bosh tortganlik uchun -

ushbu xodim uchun mo‘ljallangan ish joyi bo‘yicha yillik o‘rtacha ish haqi miqdorida;

v) Bandlikka ko‘maklashish markazlari tomonidan korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ishga yuborilgan fuqarolarni u yerda bo‘sh ish joylari (bo‘sh lavozimlar) bo‘lgani holda ishga olishdan asossiz bosh tortganlik uchun -

eng kam oylik ish xaqining besh baravaridan yetti baravarigacha miqdorda;

g) mehnatga biron-bir shaklda ma’muriy tarzda majbur qilganlik uchun, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno, -

eng kam oylik ish xaqining bir baravaridan uch baravarigacha miqdorda;

d) bo‘sh ish joylari (bo‘sh lavozimlar)ni yashirganlik uchun -

eng kam oylik ish xaqining uch baravaridan besh baravarigacha miqdorda;

e) har bir xodimning o‘rni bo‘shayotganligi to‘g‘risidagi (uning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko‘rsatgan holda) axborotlarni

o‘z vaqtida Bandlikka ko‘maklashish markaziga taqdim etmaganlik uchun eng kam oylik ish xaqining uch baravaridan besh baravarigacha miqdorda;

j) Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamharmasiga ajratmalarni to‘lashdan bo‘yin tovlaganlik uchun -

eng kam oylik ish xaqining uch baravaridan besh baravarigacha miqdorda.

Undirilgan jarima mablag‘lari Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamharmasini to‘ldirish uchun yo‘naltiriladi.

Davlat mehnat huquq inspektorlari "Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida"gi Qonun talablarini buzganlik uchun mansabdor shaxslarga jarima solishda quyidagi harakatlarni amalga oshiradilar:

a) qonun buzilganligi haqida bayonnoma tuzadilar. Bayonnomada uning tuzilgan sanasi va joyi, davlat mehnat xhuquq inspektorining familiyasi, ismi, otasining ismi va lavozimi, ish joyining nomi, Qonun buzilishi holatlarining mazmuni, bunga aybdor bo‘lgan shaxslarning tushuntirishlari va ushbu tushuntirishlarni ko‘rib chiqish natijalari, tekshirish davomida o‘rganilgan hujjatlar, aybdor shaxs qabul qilingan qaror bilan tanishtirilganligi haqidagi ma’lumotlar hamda unga qaror ustidan shikoyat qilish tartibi to‘g‘risida tushuntirish berilganligi ko‘rsatiladi. Bayonnoma davlat mehnat xukuq inspektori tomonidan imzolanadi;

b) qonunni buzganlik uchun jarima solish to‘g‘risida qaror qabul qiladilar. Qarorda u qabul kilingan sana, qonun buzilishi sodir etilgan korxona (tashkilot, muassasa)ning nomi hamda ish beruvchining familiyasi, ismi va otasining ismi, qonun talablari buzilga holatlar, jarima solish uchun asos bo‘lgan qonun va me’yoriy hujjat nomi, jarima solinayottan mansabdor shaxsning familiyasi, ismi, otasining ismi va lavozimi, solinayotgan jarima miqdori, jarima o‘tkazilishi lozim bo‘lgan bank muassasasi va hisob raqami, qaror bajarilganligi to‘g‘risida Davlat mehnat xhuquq inspektsiyasiga ma’lumot berish lozimligi ko‘rsatiladi. Qaror davlat mehnat xhuquq inspektori tomonidan imzolanadi.

Qonun buzilganligi haqida bayonnoma va jarima solish to‘g‘risidagi qaror uch nusxada tuziladi. Ularning birinchi nusxasi -jarima solingan shaxsga, ikkinchi nusxasi - ish beruvchiga, agar jarima ish beruvchiga solinayotgan bo‘lsa - u bo‘ysunadigan yuqori tashkilotga beriladi. Uchinchi nusxasi davlat mehnat xhuquq inspektorida qoladi.

Jarima solish jarayonida paydo bo‘ladigan huquqiy munosabatlar, shu jumladan jarima solish to‘g‘risidagi qaror ustidan shikoyat qilish (protest berish), shikoyat (protest)ni ko‘rib chiqish, chiqarilgan qaror ijrosini to‘xtatib turish, qaror ijrosi bo‘yicha ish yuritish va boshqalar O’zbekiston Respublikasining Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

Ishsiz deb e’tirof qilingan fuqarolar ham noto‘g‘ri va qalbaki ma’lumortlarni taqdim etish orqali noqonuniy ravishda ishsizlik nafaqasi yoki moddiy yordam olganlari taqdirda qonun hujjatlariga muvofiq javobgarlikka tortiladilar, ular tomonidan yetkazilgan zarar belgilangan tartitbda undirib olinadi.

K A L I T S O’ Z L A R

Mehnat munosabatlarida qonuniylik va uni ta’minlash usullari.Mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va uninsh shakllari. Umumiy va maxsus nazorat. Jamoat nazorati. Mehnat sohasidagi huquqbuzarlik va javobgarlik. Yuridik shaxslarning javobgarligi. Korxona mansabdor shaxslarining huquqiy javobgarligi.Mehnatr munosabatlaritda korxona manfaatlarini himoya qilish usullari. Moddiy va ma’naviy javobgarlik.

Bilimlaringiznri tekshirib ko‘ring

1. Mehnat resurslari va aholi bandligi sohasida davlat boshqaruvini qaysi maxsus vakolatli organ amalga oshiradi ?
2. Mehnat qonunlariga amal qilish ustidan nazorat va tekshiruvlarning qanday turlarini bilasiz ?
3. Mehnat qonun hujjatlarniga nioya qilish ustidan prokurorlik nazoratining mohiyatini tushuntirib bering.
4. Mehnat va aholini ish bilan ta’minlash tizimida mehnat qonulariga amal qilish ustidan qaysi organ nazoratni amalga oshiradi ?
5. Ishlab chiqarish xavfsizligi, sanitariyasi va gigienasi ustidan nazoratni amalga oshiruvchi qanday maxsus organlarni bilasiz ?
6. Mehnat qonunchiligiga amal qilish ustidan jamoat nazoratini qaysi jamoat organi amalga oshiradim ?
7. Mehnat sohasidagi huquq buzarlik va javobgarlikning umumiy tavsifini bayon eting.
8. Mehnat qonunchiligi sohasida huquqbuzarlikka yo‘l qo‘ygan mansabdor shaxslar huquqiy javobgarligi shakllari haqida so‘zlab bering.
9. Mehnat qonuchiligini buzganlik uchun yuridik shaxslarga qo‘llaniladigan iqtisodiy (moliyaviy) sanktsiyalar deganda nima nazarda tutiladi ?
10. Mehnat munosabatlarida ma’naviy zarar uchun tovon undirish bilan bog‘liq javobgarlikning mohiyati nimadan iborat ?

20-BOB . *XALQARO MYeHNAT HUQUQI VA MYeHNAT MUNOSABATLARI SOHASIDA XALQARO HAMKORLIK*

20.1. Mehnat sohasidagi halqaro hamkorlik va globallashuv zamonida uning zarurligi

O’zbekiston Respublikasi mustaqil taraqqiyotining dastlabki kunlaridanoq dunyoviy davlat, tashqi dunyo uchun ochiq demokratlashgan jamiyat sifatida xalqaro obro‘-e’tiborga ega bo‘lib bormokda. Bugun mamlakatimiz iqtisodiy, siyosiy, madaniy, ilmiy-texnikaviy va boshqa sohalarda hamkorlikni amalga oshirayotgan davlatlar soni muntazam ortib bormokda. O’zbekiston nufuzli xalqaro va regional tashkilotlar faoliyatida azo sifatida faol ish olib bormokda, jahondagi 130 dan ortiq davlatlar bilan diplomatik aloqalar o‘rnatgandir.

Bugungi kunda xalqaro huquqning sub’ekti deb tan olingan davlatlar soni 230 tadan ko‘proq va ularning 185 tasi Birlashgan Millatlar Tashkiloti azosidir.[146]

Yuzdan ortiq uniersal va regional xalqaro tashkilotlar ijtimoiy, siyosiy, iqtisodiy va boshqa sohalarda faoliyat yuritib, xalqaro hamkorlikni rivojlantirish, davlatlar o‘rtasidagi aloqalarni yo‘lga qo‘yish, inson huquqlarini himoyalash, tabiiy-atrof muhitni muhofaza qilish, inson omilini kuchaytirish ustida ish olib bormokdalar.

O’zbekiston Respublikasi o‘zining tashqi siyosat printsipilarini ishlab chiqar ekan, xalqaro huquq va odob normalariga qat’iy rioya qilib, o‘zaro foydali hamda keng hamkorlikka intilish, tinchlik-barqarorlik uchun tinimsiz kurashish sohasidagi ishlarni amalga oshirib kelmokda.

Mehnat qilish huquqi eng muhim inson huquqlaridan biri sifatida xalqaro huquqda e’tirof etilgan va bu huquqni kafolatlash hamda samarali muhofazalashning xalqaro standartlari ishlab chiqilgan.

Mehnat qilish huquqini amalga oshirilishi bilan bog‘liq ijtimoiy munosabatlarni milliy huquqiy tizimlar ramkasida ham, xalqaro (mamlakatlararo) miqyosda ham tartibga solishga doir amaliy tajriba to‘plangan, xalqaro huquqiy normalar va standartlar tizimi shakllangan hamda bu munosabatlarni tartibga solishga doir tashkiliy tizimlar vujudga keltirilgan va muvofaqqiyatli ishlab turibdi.

Jahondagi mamlakatlar va xalqlar o‘rtasidagi o‘zaro aloqa hamda ta’sirning tobora ortib borayotganligi, yer kurrasining bir mintaqasida sodir bo‘layotgan hodisalarning uning boshqa burchaklariga ham o‘z ta’sirini o‘tkazayotganligi, ilmiy-texnikaviy, ekologik ijtimoiy–siyosiy muammolarning umumbashariy tus olayotganligi, xullas, yuz berayotgan globallashuv jarayoni ob’ektiv voqelik sifatida barcha davlatlar va millatlarning hayotiga o‘z ta’sirini o‘tkazmoqda, ularni o‘zaro hamkorlik qilish, muammolarni birgalikda hal etish, o‘zgalar yutuq va tajribalaridan foydalanishga undashmokda.

[146] Қаранг: Давлатлар ва халкаро ташкилотлар. Т., Академия нашриёти, 2005 й., 3-б.

Fan va texnika taraqqiyoti, aholi mobillik darajasining keskin ortishi, tabiiy-mineral va inson resurslarining jahon bo‘ylab notekis joylashganligi, dunyo mamlakatlarining rivojlangan va rivojlanmagan, boy va qashshoq davlatlarga bo‘linganligi hamda boshqa ko‘plab ijtimoiy va texnik omillar natijasida jahon mintaqalari o‘rtasida muayyan mehnat taqsimoti vujudga kelgani, ba’zi mamlakatlar ishlab chiqaruvchi, yetkazib beruvchi bo‘lganlari holda boshqalari iste’mol qiluvchi rolini o‘ynayotganliklari, yer yuzining ayrim mintaqalari iqtisodiy jihatdan tezrivojlanayotgan holda boshqalarida bu sohada turg‘unlik kuzatilayotgani ob’ektiv haqiqatdir.

Mustaqil taraqqiyot yo‘lini tanlagan har bir xalq, har bir davlat o‘z rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish chog‘ida jahonda yuz berayotgan jarayonlar va o‘zgarishlar, taraqqiyotga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin bo‘lgan tashqi omillarni to‘liq va aniq hisobga olish, ulardan samarali foydalanish yo‘llarini izlashi darkor.

O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 17-moddasida: “O’zbekiston Respublikasi xalqaro munosabatlarning to‘la huquqli sub’ektidir. Uning tashqi siyosati davlatlarning suveren tengligi, kuch ishlatmaslik yoki kuch bilan tahdid qilmaslik, chegaralarning daxlsizligi, nizolarni tinch yo‘l bilan hal etish, boshqa davlatlarning ichki ishlariga aralashmaslik qoidalariga va xalqaro huquqning umume’tirof etilgan boshqa qoidalari va normalariga asoslanadi.

Respublika davlatning, xalqning oliy manfaatlari, farovonligi va xavfsizligini ta’minlash maqsadida ittifoqlar to‘zishi, hamdo‘stliklarga va boshqa davlatlararo to‘zilmalarga kirishi va ulardan ajralib chiqishi mumkin” deb belgilab qo‘yilgan bo‘lib, ushbu tamoyillar xalqaro huquqning barcha eng muhim demokratik qoidalarini mujassamlashtiradi va O’zbekistonni dunyoviy, insonparvar davlat sifatida namoyon qiladi.

Mamlakatimizda xalqaro munosabatlarda qo‘llaniladigan umum e’tirof etilgan normalar asosida tashqi munosabat printsiplarining ishlab chiqilganligi va konstitutsiyaviy qoidalar sifatida mustahkamlanganligi jahon hamjamiyatiga integratsiyalashuvimizni, tashqi iqtisodiy-ijtimoiy va boshqa munosabatlar kengayib borishini osonlashtiradi.

Xalqaro mehnat huquqi xorijiy element bilan murakkablashgan mehnat munosabatlarini o‘ziga xos usullar va manbalardan foydalangani holda tartibga soladi.

Xalqaro mehnat huquqi manbalari turli xususiyatga ega va har hil shakldagi normativ huquqiy hujjatlar tizimidan iborat bo‘lib, ular o‘zlarining shakli, yuridik kuchi va boshqa jihatlari bilan bir-birlaridan farq qiladi.

Xalqaro mehnat huquqiy munosabatlarni tartibga solinishida milliy huquqiy vositalar ham, xalqaro huquqiy aktlar ham muhim o‘rin tutadi. Bunda xalqaro huquqiy hujjatlar bilan universal standartlar va talablar belgilansa, milliy huquqiy normalarda ushbu standartlar miliiy va boshqa o‘ziga xos xususiyatlar hisobga olinib, aniqlashtiriladi va muayyan mamlakat uchun joriy etiladi.

Xalqaro mehnat huquqi manbai sifatida ko‘p tomonlama va ikki tomonlama davlatlararo shartnomalar yetakchi o‘rin tutadi. Xalqaro tashkilotlar tomonidan qabul qilinadigan aktlar ham aslida ko‘p tomonlama davlatlar aro bitim va shartnomalardan iborat bo‘lib sanaladi va ung ovoz bergan yoki qo‘shilgan davlatlar xalqlarining hohish-irodasini ifoda etadi.

Xalqaro mehnat huquqi manbalari orasida ahamiyati va yuridik kuchiga ko‘ra ustun darajada bo‘lgan aktlar jumlasiga Birlashgan Millatlar Tashkilotining universal hujjatlari, eng avvalo 1948 yil 10 dekabrdagi “Inson huquqlari umumjaxon Deklaratsiyasi”, 1966 yil 19 dekabrdagi “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi Xalqaro Pakt”, “Siyosiy va fuqarolik huquqlari to‘g‘risidagi xalqaro Pakt” va uning fakultativ protokollari, ayollar, bolalar, nogironlar huquqlariga doir Konventsiyalari kiradi.

Xalqaro mehnat huquqi manbalari orasida Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan qabul qilinadigan Konventsiyalar, Tavsiyalar, rezolyutsiyalar va qarorlarning ahamiyati beqiyos bo‘lib, ular jaxon davlatlari tomonidan mehnat sohasida yagona standartlar asosida milliy qonunchilikning shakllantirilishi va rivojlantirilishida muhim o‘rin tutadi. Bugungi kunga qadar Xalqaro mehnat tashkiloti (keyingi o‘rinlarda XMT deb yuritiladi) tomonidan 190 ga yaqin Konventsiyalar, 200 ga yaqin Tavsiyalar qabul qilingan bo‘lib, Konventsilar yer yuzidagi ko‘pchilik davlatlar tomonidan ratifikatsiya qilingan.

O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi xorijiy element bilan murakkablashgan mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi umumiy qoidalarni belgilaydi va milliy hamda xalqaro normalar nisbatini nazarda tutadi. Jumladan, Mehnat kodeksining 10-moddasiga ko‘ra:“Agar O’zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida yoki Xalqaro Mehnat Tashkilotining O’zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan Konventsiyasida xodimlar uchun mehnat to‘g‘risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma yoki Konventsiyaning qoidalari qo‘llaniladi.

O’zbekiston Respublikasi xalqaro shartnomalarining yoki Xalqaro mehnat tashkilotining O’zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan Konventsiyasining qoidalari mehnatga oid munosabatlar bevosita qonun hujjatlari bilan tartibga solinmagan hollarda ham qo‘llaniladi.”

Mehnat kodeksining 11- va 12- moddalari xorijiy jismoniy va yuridik shaxslarga nisbatan qo‘llaniladigan huquq masalasini hal etadi va ushbu moddalarga ko‘ra mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bo‘yicha O’zbekiston Respublikasi hududida ishlayotgan chet el fuqarolari hamda fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarga ham tadbiq etiladi.

Chet ellik yuridik va jismoniy shaxslarga to‘liq yoki qisman tegishli bo‘lgan va O’zbekiston Respublikasi hududida joylashgan korxonalarda O’zbekiston Respublikasining mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari qo‘llaniladi

Xalqaro xususiy huquqiy munosabatlarni milliy huquq normalari vositasida tartibga solishning universal qoidalari O’zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksida belgilangan. Fuqarolik kodeksining 6 bo‘lim, 70-bobi (“Xalqaro xususiy huquq normalarini fuqarolik-huquqiy munosabatlarga nisbatan tadbiq qilish” deb nomlanuvchi bo‘lim) ana shu masalaga bag‘ishlanadi.

Mazkur kodeksning 1158-moddasiga ko‘ra chet el fuqarolari yoki chet el yuridik shaxslari ishtirokidagi yoxud chet el elementi bilan murakkablashgan fuqarolik-huquqiy munosabatlarga nisbatan qo‘llanilishi lozim bo‘lgan huquq ushbu Kodeks, boshqa qonunlar, xalqaro shartnomalar va e’tirof etilgan xalqaro taomillar asosida, shuningdek taraflarning kelishuvi asosida belgilanadi.

Ijtimoiy hayotda yuz berayotgan internatsionalizatsiyalashuv jarayoni, iqtisodiyotdagi globallashuv, jahon xo‘jalik va gumanitar aloqalarning faollashuvi,mehnatning xalqaro huquqiy tartibga solinishi tufayli qonunchilik tizimlarining uyg‘unlashib borayotganligi, xalqaro mehnat migratsiya jarayonlarining avj olishi kabi ob’ektiv omillar tufayli jahon miqyosida mehnat huquqiga oid milliy tizimlarda o‘zaro yaqinlashuv, umumiy printsip va qoidalarni joriy qilinishiga olib kelmoqda.

Xalqaro mehnat standartlari va O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini rivojlantirshning muhim vazifalari.

O’zbekiston Respublikasining jahon xo‘jalik tizimiga integratsiyalashuvi tobora kuchayib borayotganligi, xorijiy kampaniya va firmalarning, o‘zga chet ellik investorlarning mamlakatimizda xo‘jalik faoliyati olib borayotganlari, mamlakatimizning chet el sarmoyalari kirib kelishidan va shu orqali nafaqat ilg‘or mamlakatlar kapitali,balki zamonaviy texnika va texnologiyalari, ilg‘or ish tajribalari bilan yaqindan tanishish imkoniyati kengayishidan manfaatdorligi xalqaro munosabatlarni huquqiy tartibga solish vositalaridan, shu jumladan mehnatni xalqaro tartibga solishga doir yutuq va tajribalardan ham keng foydalanishlikni taqozo qiladi qiladi.

Mehnat sohasidagi xalqaro standartlar mehnatni xalqaro tartibga solish sohasidagi uzoq yillik tajribani, qo‘lga kiritilgan yutuqlarni o‘zida aks etdiruvchi norma va qoidalardir. Ular mehnatni qo‘llash, xavfsiz va qulay sharoit yaratish, mehnatni muhofaza qilish, xodimlar hamda ish beruvchilar manfaatlarini himoya qilish va boshqa ko‘plab masalalarga ta’lluqlili bo‘ladi.

Mehnatning xalqaro standartlari ishlab chiqilishida BMTning normativ aktlari muhim rol o‘ynadi. Chunki ularda asosiy inson huquqlari o‘z aksini topgan bo‘lib, o‘zini demokratik va dunyoviy hisoblovchi har bir davlat ularni o‘z milliy qonunchilik tizimida nazarda tutishi shartdir.

BMT tomonidan qabul qilingan va e’lon qilingan inson huquqlariga oid ikki umumbashariy xalqaro huquqiy hujjat – Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi[147] hamda Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro Paktda[148] mehnatga oid bo‘lgan eng muhim huquqlar belgilab qo‘yilgan.

Shuni ta’kidlash joizki, BMT Bosh Assambleyasi tomonidan 1948 yil 10 dekabrda qabul qilingan Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi ham, 1966 yil 19 dekabrda qabul qilingan Iqtisodiy, ijtimoiy va madani huquqlar to‘g‘risidagi Xalqaro Pakt ham rezolyutsiya tarzida bo‘lib, majburlovchi kuchga ega bo‘lmasdan dasturiy ahamiyatli siyosiy hujjat sanaladi. Birok, ular ulkan axloqiy kuchga va xalqaro obro‘-e’tiborga molik hujjatlar bo‘lib, inson huquqlari himoyasida ularning ahamiyati juda ham yuksakdir.

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2008 yil 1 maydagi “Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi qabul qilinganligining 60 yilligiga bag‘ishlangan tadbirlar dasturi to‘g‘risida” Farmonida qayd etib o‘tilganidek: “2008 yilda xalqaro

[147] Қаранг: Международнке Конвенции по зашите прав человека и борьбе с преступностью". Сб. международнкш соглаш. и рекомендаций Т., ИПК "Шарк", 1995.

[148] Қаранг: Международнке Конвенции по зашите прав человека и борьбе с преступностью". Сб. международных соглаш. и рекомендаций Т., ИПК "Шарк", 1995.

jamoatchilik inson huquq va erkinliklarini ta’minlash sohasidagi asosiy demokratik tamoyil va talablarni o‘zida mujassam etgan, bu sohada butun xalqaro huquq tizimini shakllantirishning siyosiy, huquqiy asosiga aylangan Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi qabul qilinganining 60 yilligini nishonlaydi.

Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi O’zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishganidan keyin qo‘shilgan birinchi xalqaro-huquqiy hujjat bo‘ldi. Demokratik, huquqiy davlat, kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish yo‘lini tanlagan O’zbekiston inson huquqlari va manfaatlarini jamiyatni rivojlantirish va davlat qurilishining, butun ichki va tashqi siyosatining eng ustuvor yo‘nalishi etib belgiladi[149].

Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi o‘zida insonning uzviy va ajralmas huquqlaridan biri bo‘lgan mehnat qilish sohasidagi asosiy huquqlari turkumini ifodalaydi. Bu huquqlar qatoriga quyidagilar kiritilishi mumkin:

a) Mehnat qilish:

b) Ishni va kasbni erkin tanlash:

v) Ishsizlikdan himoyalanish:

g) Adolatli va qulay mehnat sharoitlari:

d) Teng mehnat uchun teng ish haqi olish:

e) Mehnatning mikdori va sifatiga yarasha kamsitishlarsiz hak olish va oilasini tebratishga yetarli mablag‘ga ega bo‘lish:

j) Kasaba uyushmalariga birlashish:

z) dam olish, shu jumladan ish vaqti cheklanganligiga erishish, ta’til olish.

BMTning Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro Pakti Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasidan keyin ikkinchi o‘rinda turuvchi eng nufuzli xalqaro hujjatlardan bo‘lib, hozirgi paytda uni jahondagi ko‘pchilik davlatlar ratifikatsiya qilgan[150].

O’zbekiston Respublikasi ham uni ratifikatsiya qilganidan keyingi yillarda mehnat va ijtimoiy ta’minot qonunchiligi sohasidagi huquqiy islohotlarni uning doirasida amalga oshirishga intilmokda.

Ushbu xalqaro Paktda asosiy mehnat huquqlari sifatida: mehnat qilish huquqi, adolatli va qulay mehnat sharoitida ishlash huquqi, kamsitishlarsiz ish haqi olish huquqi, xodim va uning oila a’zolari tirikchiligi uchun yetarli mablag‘ga ega bo‘lish huquqi, xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlariga ega bo‘lish, malakasi va stajiga ko‘ra mansab pog‘onalaridan yuqorilab borish huquqi, dam olish huquqi, kasaba uyushmalariga birlashish huquqi, zabastovkalarga bo‘lgan huquq, xotin-kizlar va o‘smirlar mehnatining alohida muhofaza etilishi va boshqalar nazarda tutilgan.

Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro Paktning muqaddimasida: "Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasiga muvofiq qo‘rquv va muxtojlikdan holi bo‘lgan ozod inson shaxsining idiali har bir kishi o‘z fuqarolik va siyosiy huquqlaridan, shuningdek o‘z iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy

[149] Халқ сўзи. 2008 йил 2 май.

[150] 1966 йил 16 декабрдаги Иқтисодий, ижтимоий ва маданий хуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактга қўшилиш хақида (ЎзР Олий Мажлисининг 31.08.1995 й. 126-I-сон қарори)

huquqlaridan foydalanishi mumkin bo‘lgan sharoit yaratilganidagina ro‘yobga chiqishni e’tirof etadi" deyiladi[151].

Mazkur Pakt iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlarni e’lon qilar ekan. Yuqoridagi tamoyilga amal qiladi. Unda mehnat huquqlariga keng o‘rin berilgan va Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasidagidan farqli o‘larok unda bu huquqlar keng va batafsil ta’riflangan (6-15 moddalar).

Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar haqidagi xalqaro Paktga qo‘shilgan davlatlar undan kelib chiquvchi majburiyatlarning bajarilishi ahvoli haqida vaqti-vaqti bilan dokladlar takdim etadilar va bu dokladlar BMTning Mustaqil ekspertlari hamda Iqtisodiy va Ijtimoiy Kengashi tomonidan ko‘rib chiqiladi.

BMT tomonidan "Fuqarolik va siyosiy huquqlari haqidagi xalqaro Pakt ham qabul qilingan bo‘lib", unda umumfuqarolik huquqlari, jumladan: majburiy mehnatning ta’qiqlanishi, uyushmalarga birlashishi, kasaba uyushmalariga birlashish kabi mehnat huquqiga aloqador bo‘lgan huquqlar nazarda tutilgan[152].

Ushbu Paktning talablari a’zo davlat tomonidan buzilishi bilan bog‘liq bo‘lgan nizolarni hal etishning maxsus protsedurasini belgilaydi hamda milliy vositalardan foydalanib bo‘lingach huquqlarni himoya qilish uchun xalqaro to‘zilmalarga murojaat qilish mumkinligini belgilaydi. Ammo, bu tartib "Fuqarolik va siyosiy huquqlar haqidagi Xalqaro Paktning fakultativ protokolini ham ratifikatsiya qilgan mamlakatlargagina ta’lluqli"[153].

Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasining 23-moddasida mehnat qilish huquqi ushbu huquqdan kelib chiquvchi boshqa huquqlar bilan birgalikda umumiy tarzda bayon etilsa, Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar haqidagi xalqaro Paktda bu huquq har bir shaxsning mehnat orqali o‘zi va oilasi uchun yetarli mablag‘ ishlab topish, farovon turmush kechirishini ta’minlash nuqtai nazaridan ta’riflanadi..

Xalqaro mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish sohasidagi jahon huquqiy bazasi shakllanishi va rivojlanishida Xalqaro Mehnat Tashkiloti huquq ijodkorligi faoliyati yetakchi o‘rin tutadi. XMT norma ijodkorligi mehnat sohasida nafaqat xalqaro standartlar shakllanishining, balki ular asosida davlatlarning milliy mehnat qonunchilik tizimlari yuzaga kelishi hamda rivojlantirilishda ham samarali rol o‘ynaydi.

XMT maxsus kelishuvga ko‘ra BMTning ixtisoslashgan muassasasi statusini ko‘lga kiritgan xalqaro tashkilot bo‘lib, ushbu status mehnat va ijtimoiy muammolar ustida ish olib borish, ularning yechimlarini topish yuzasidan alohida ma’suliyat yuklaydi.

Xalqaro mehnat tashkilotining Ustavi Muqaddimasida uning maqsad va vazifalari e’lon qilingan bo‘lib, unga ko‘ra: “Umumjahon miqyosida davomiy tinchlik faqatgina ijtimoiy adolat asosida o‘rnatilishi mumkinligini hisobga olib;

---

[151] "Международные Конвенции по зашите прав человека и борьбе с преступностью". Сб. международныш соглаш. и рекомендаций Т., ИПК "Шарк", 1995, с 21-26

[152] 1966 йил 16 декабрдаги Фуқаровий ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пактга қўшилиш хақида (ЎзР Олий Мажлисининг 31.08.1995 й. 127-I-сон қарори)

[153] Қаранг: Турсунов Й., Ўринбоев Д.Х. Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси ва меҳнат қилиш ҳуқуқининг кафолатлари. Т., ТДЮИ, 2008,

Butun dunyoda tinchlik va hamkorlikni xavf ostida qoldiruvchi norozilikka sabab bo‘luvchi, aksar odamlar uchun yo‘qotish va muhtojlik keltirib chiqaruvchi, adolatsizlikka olib keluvchi mehnat sharoitlari mavjudligini e’tiborga olib;

Bu sharoitlarni masalan, quyidagi usullarda: ish kuni va haftasini o‘rnatish, ish kuchini yollashni tartibga solish, ishsizlik bilan kurashish, normal hayot tarzini ta’minlovchi ish haqini kafolatlash, xodimlarni kasalliklardan, kasb kasalliklaridan, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan muhofaza qilish, bolalar, o‘smirlar, ayollarni muhofaza qilish, qarilik va nogironlik pentsiyalari, xorij mamlakatlarida ishlovchilar va mehnat qiluvchilarning manfaatlarini himoya qilish, bir xil mehnat uchun teng haq to‘lash printsiplarini, assotsiatsiyalar erkinligi printsipini tan olish, texnik ta’lim berishni tashkil etish va boshqa tadbirlar orqali yaxshilash zaruriyatini inobatga olib;

Biror-bir davlatning mehnat qiluvchilariga insoniy sharoitlarni yaratishdan bosh tortishi boshqa davlatlar uchun o‘z davlatlarida bunday sharoitlar yaratishda to‘siq bo‘lishini nazarda tutib;

Butun dunyoda davomiy tinchlik o‘rnatishni ta’minlash istagi bilan insoniylik va adolat hislari bilan harakat qilish kabilar uning asosiy vazifalaridan bo‘lib sanaladi.

XMT mehnat sohasidagi xalqaro standartlarini shakllantiruvchi xalqaro tashkilot va shu sababli uning tashkil topishi, tuzilishi, faoliyat olib borish usullari, xalqaro hujjatlarni qabul qilish, ijrosini ta’minlash mehanizmlarini ko‘rib chikkilmog‘i lozim,deb hisoblaymiz. Chunki uning haqida loakkal umumiy tushuncha hosil qilmasdan to‘zib xalqaro mehnat standartlari mohiyatini tushunib yetish kiyin.

XMT Millatlar Ligasining muxtor tashkiloti sifatida 1919 yilda tuzilgan. 1946 yildan BMTning ixtisoslashgan maxsus muassasasiga aylantirilgan. Uning tarkibiga 180 ga yakin davlatlar kiradi. O’zbekiston Respublikasi o‘z davlat Mustaqilligining davstlabki yillaridan boshlab, 1992 yildan buyon unga a’zodir.

K A L I T S O’ Z L A R

Mehnat sohasida xalqaro xamkorlik. Xalqaro mehnat standartlari. BMTning Inson huquqlari umum jahon Deklaratsiyasi va mehnat qilish huquqi. Xalqaro mehnat tashkiloti. Xalqaro mehnat tashkiloti Konventsiya va Tavsiyalari. Xalqaro mintaqaviy tashkilotlarning mehnat sohasidagi aktlari. Mustaqil davlatlar hamdo‘stligi. MDHning mehnat va ijtimoity ta’minot sohasidagi xalqaro hujjatlari. O’zbekiston Rekspublikasi qo‘shilgan universal va mintaqaviy xalqaro huquqiy hujjatlar.

Bilimlaringizni tekshirib ko‘ring

1. Mehnat munosabatlari sohasida xalqaro xamkorlik va aloqalarni kuchaytirish zarurati qanday omillar bilan belgilanadi ?
2. Mehnat sohasidagi xalqaro standartlar deganda nimalar nazarda tutiladi ?
3. O’zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan universal xalqaro huquqiy hujjatlar haqida so‘zlab bering.
4. Mehnat soxasida xalqaro standartlar yaratilishida Birlashgan Millatlar Tashkilotining roli qanday ?
5. Inson huqulari umumjahon Deklaratsiyasida mehnat qilish bilan bog‘liq qaysi huquqlar mustahkamlangan ?

6. BMTning Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huqular to‘g‘risidagi xalqaro Pakti O’zbekiston Respublikasi tomonidan qachon ratifikatsiya qilingan ?
7. Ayollar va bolalar huquqlarining mehnat munosabatlari chog‘ida kamsitilishiga qarshi qaratilgan qanday xalqaro hujjatlarni bilasiz ?
8. Xalqaro mehnat tashkiloti va uning mehnat stanadartlari yaratilishdagi o‘rni nimalardan iborat ?
9. O’zbekiston Respublikasi XMT faoliyatida ishtirok etadimi ?
10. XMT Konventsiyalari va Tavsiyalari mohiyati haqida so‘zlab bering.
11. O’zbekiston Respublikasi tomonidan XMTning qaysi Konventsiyalari ratifikatsiya qilingan ?
12. Mustaqil davlatlar hamdo‘stligi doirasida mehnat va ijtimoiy ta’minotga oid qanday mintaqaviy xalqaro hujjatlar qabul qilingan ?

TAVSIYa QILINADIGAN ADABIYoTLAR RO’YXATI

I. O’ZBYeKISTON RYeSPUBLIKASINING PRYeZIDYeNTI I.A. KARIMOV ASARLARI

1.Karimov I.A. O’zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo‘lida. Asarlar to‘plami 3 – jild. - T.: O’zbekiston, 1996. 269-b.

2.Karimov I.A. Inson, uning huquq va erkinliklari hamda manfaatlari – eng oliy qadriyat. T., O’zbekiston, 2005y. 47-b.

3. Karimov I.A. Mamlakatimiz taraqqiyoti va xalqimizning hayot darajasini yuksaltirish – barcha demokratik yangilanish va iqtisodiy islohotlarimizning pirovard maqsadi. T., O’zbekiston, 2007 y., 5-b.

4. Karimov I.A. Vatanimizning bosqichma-bosqich va barqaror riojlanishini ta’minlash – bizning oliy maqsadimiz. T.17. – Toshkent: O’zbekiston, 2009.– 280 b.

5.Karimov I.A. Jahon inqirozining oqibatlarini yengish, mamlakatimizni modernizatsiya qilish va taraqqiy topgan davlatlar darajasiga ko‘tarilish sari. T. 18. – O’zbekston, 2010. 280 b.

6. Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir. O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo‘shma majlisidagi ma’ruza, 2010 yil 27 yanvar. // Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligi yanada yuksaltirishdir. – Toshkent: O’zbekiston, 2010.

7. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligi yanada yuksaltirishdir. 2009 yilning asosiy yakunlari va 2010 yilda O’zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma’ruza, 2010 yil 29 yanvar. // Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligi yanada yuksaltirishdir. – Toshkent: O’zbekiston, 2010.

8. Karimov I.A. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish kontsepsiyasi. O’zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo‘shma majlisida qilingan ma’ruza. «Xalq so‘zi”. 2010 yil 12 noyabr

P. O’ZBYeKISTON RYeSPUBLIKASINING NORMATIV – HUQUQIY HUJJATLARI

1. O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi . T., O’zbekiston. 2010 y.
2. O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.- T.- Adolat. 2010

3. O’zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi., T, Adolat, 2003.
4. O’zbekiston Respublikasining Fuqarolik-protsessual kodeksi. T., 2005 y.
5. O’zbekiston Respublikasining Ma’muriy-javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksi. T., “Adolat”, 2010.
6. O’zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksi. T., “Adolat”, 2009.
7. O’zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuni. zbekiston Respublikasi Oliy Kengash Axborotnomasi 1992 y. 9-son, 344-modda .
8. O’zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni. O’zbekiston Respublikasi Oliy Kengash Axborotnomasi 1993 y. 5-son, 225-modda .
9. O’zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning sog‘lig‘ini saqlash to‘g‘risida”gi Qonuni. O’zbekistonning yangi qonunlari. O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlis Axborotnomasi 1996 y. 9-son, 128-modda .
10. O’zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi Qonuni. zbekiston Respublikasi Oliy Majlis Axborotnomasi 1998 y. 5-6-son, 97-modda.
11. O’zbekiston Respublikasining “Xotin-qizlarga beriladigan qo‘shimcha imtiyozlar to‘g‘risida”gi Qonuni. O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlis Axborotnomasi 1999 y. 5-son, 112-modda .
12. O’zbekiston Respublikasining “Tadbirkorlik faoliyati erkinligi kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuni. O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlis Axborotnomasi 2000 y. 5-6-son, 140-modda
13. O’zbekiston Respublikasining “Xususiy korxonalar to‘g‘risida”gi Qonuni. O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi axborotnomasi. 2004, № 1-2, 8-modda.
14. “O’zbekiston Respublikasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasi Qonuniga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish haqida” O’zbekiston Respublikasining 11.07.2008 y. O’RQ-162-sonli Qonuni bilan qabul qilingan // O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining Axborotnomasi, 2008 y. 7-son, 353-modda .1
15. “Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug‘urtasi to‘g‘risida” O’zbekiston Respublikasining 10.09.2008 y. O’RQ-174-sonli Qonuni bilan qabul qilingan // O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining Axborotnomasi, 2008 y. 9-son, 480-modda . “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risida” O’zbekiston Respublikasining 16.04.2009 y. O’RQ-210-sonli Qonuni bilan qabul qilingan // O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining Axborotnomasi, 2009 y. 4-son, 137-modda .
16. “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risida” O’zbekiston Respublikasining 16.04.2009 y. O’RQ-210-sonli Qonuni bilan qabul qilingan // O’zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining Axborotnomasi, 2009 y. 4-son, 137-modda .
17. Konventsii MOT. Jeneva, 1991y. T.1-2.
18. BMTning “Ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro Pakt”i. T., Adolat, 1992.
19. O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 11 martdagi 133-sonli “Mehnat kodeksini amalga oshirish zarur bo‘lgan normativ hujjatlarini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarori. O’zbekiston Respublikasi Hukumati qarorlari to‘plami, 1997 y., N 3, 11-modda.
20. O’zbekiston Respublikasi Prezidentining “Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va hizmatlar o‘rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag‘batlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi 2006 yil 5 yanvardagi Farmoni. O’zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2006 yil, 1-son, 1-modda.
21. O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida"gi O’zbekiston Respublikasi Qonuniga hamda O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish haqida"gi O’zbekiston Respublikasi Qonunini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash haqida" 2011 yil 7 apreldagi 107-son qarori.
22. Vazirlar Mahkamasining 2011 yil 5 yanvardagi 1-son qarori bilan tasdiqlangan Aholini ish bilan ta’minlash va nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun tashkilotlarga nisbatan moliyaviy sanktsiyalar qo‘llash, shuningdek mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun tashkilotlar faoliyatini to‘xtatib qo‘yish

tartibi to‘g‘risida Nizom. "O’zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami", 2011 yil, 1-2-son, 4-modda.

23. O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011 yil 20 avgustdagi 181-sonli qarori bilan tasdiqlangan “ Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatori. "O’zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami", 2010 yil, 34-son, 291-modda.

ASOSIY ADABIYoTLAR

1. Tursunov Y. Mehnat huquqi. Darslik. T.: “Moliya”, 2002. 279 b.
2. Tursunov Y. Trudovoe pravo Respubliki Uzbekistan.T.: TDYuI, 2005 y.
3. Tursunov Yu., O’rinboev D. Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi va mehnat qilish huqvuqining kafolatlari. T., TDYuI, 2008.
4. Tursunov Yu. Xalqaro mehnat huquqi va O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini takomillashtirish muammolari. Monografiya, T., “Fan va texnoloqiya” nashriyoti, 2009., 192 b.
5. Tursunov Yu., Ro‘ziev Sh., Qudratov B. Fermer xo‘jaliklarida mehnat – huquqiy munosabat. T., TDYuI, 2010., B.134.
6. Tadbirkorlik va mehnat qonunchiligi. Qo‘llanma. Risola. T., «Adolat», 2002.
7. Tursunev Yu., Atajanova D. Shogirdlik va yoshlarni kasbga o‘rgatish.. Qo‘llanma. T., TDYuI, 2010.,
8. Usmanova M.A., Tursunov Y. Mehnat huquqi. T.: TDYuI, 2006 y.
9. Tursunov Yu., Usmanova M., Raximova Yu. “Mehnat huquqi” Kasb-hunar kollejlari uchun darslik. T., “Ilm-Ziyo”, 2009.
10. O’zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T., TDYuI, 2008.
11. Usmanova M., Tursunov Yu. Mehnat shartnomasi. O’quv qo‘llanma. T., TDYuI, 2007.
12. Gasanov M.Yu., Sokolov Ye.A. O’zbekiston Respublikasida mehnat shartnomalari (kontrakt). T.: “O’qituvchi”, 1-2-tomlar. 1996 y. 528 b.
13. Gasanov M.Yu., Sokolov Ye.A. O’zbekistonning yangi mehnat qonunchiligi. Mehnat shartnomasi (kontrakt). T.: “O’qituvchi”, 1999 y. 512 b.
14. Yegorov V.I., Xaritonova Yu.V. Trudovoy dogovor. M., 2007.
15. Kiselev I.Ya. Trudovoe pravo Rossii i zarubejnых stran. Mejdunarodnые normы truda. – M.: Ekomo, 2005.
16. Trudovoe pravo Rossii / Pod red. Yu, P. Orlovskogo i A.F. Nurtdinovoy. – M.: MSFER, 2004.
17. Molodtsov M.V., Golovina S.Yu. Trudovoe pravo Rossii. Uchebnik dlya vuzov. – M.: Norma, 2003. S. 136.
18. Predprinimate-rabotodatel. M., Bank-soyuz. 2008.,192 s.

O’QUV QO’LLANMALAR

1. Tursunov Y. Mehnat huquqi. -T.: Moliya, 1999 y.. 187 b.
2. Tursunov Y., Usmanova M. Mehnat huquqi. -T.: Moliya, 2001 y. 227 b.

O’QUV-USLUBIY QO’LLANMA

1 .Tursunov Y., Usmanova M., Nuriddinova A. Mehnat huquqi. -T.: TDYuI, 2003 y. 46 b.

2.Tursunov Yu., Usmanova M. Mehnat huquqi. Uslubiy majmua. T., TDYuI, 2008., 410 b.

3. Tursunov Yu., Usmanova M.A., Mehnat huquqi. O’quv-uslubiy qo‘llanma. T., TDYuI, 2010. 410 b.

4. Tursunov Yu., Usmanova M.A., Israylov B. Mehnat huquqi. O’quv-uslubiy majmua. T., TDYuI, 2011., 430 b.

QO’ShIMChA ADABIYoTLAR

1. Tursunov Yu. Mehnat resurslari va aholi bandligining huquqiy asoslari. Darslik. T., TDYuI, 2010.
2. Tursunov Yu., Xalqaro mehnat huquqi. Dasrlik. T., TDYuI, 2010.
3. Tursunov Y., Mahmudova M. Yoshlar mehnat huquqining konstitutsiyaviy kafolatlari. -T.: TDYuI, 2002 y. 35 b.
4. Tursunov Y. Tadbirkorlik va mehnat qonunchiligi. -T.: Adolat, 2002 y.
5. Ismoilov Sh.A., Dehqonov Sh.X. Xodimlarning mehnat sohasidagi iqtisodiy huquqlari. Risola. –T.: TDYuI, 2008. 124 b.
6. O’zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumi qarorlari to‘plami. T., 2005.

WEB – resurslar

1. Sayt “Profsoyuznaya ucheba”: neyantsev @ z66.ru. http: // bca/uz/prot.
2. law @ ext. dvg.ru. “Konferentsiya po trudovomu pravu”.
3. www. hs-sone. net. “Motivatsiya”.
4. http:// www. Mintrud.ru. “ Obzor zarobotnoy platы”.
5. http:// www. Solidarity-mos.ru / center/ Lawyers/ Komm. Tk.