

**Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги**

**Ўқув давлат педагогика институти**

**Миллий истиқлол гоёси,  
хуқуқшунослик ва маънавий асослари  
кафедраси.**

# **Меҳнат хуқуқи**

*(Маъруза матнлари).*

**Ўқув – 2003 йил**

***Мехнат ҳукуки фани буйича:***

Умумий соат – 80 соат.

Маъруза – 40 соат

Семинар – 40 соат

**Матн муаллифлари:**

Иброхимов Б – тарих фанлари  
номзоди, доцент.

Маматкулов М – уқитувчи,  
ҳуқуқшунос.

**Мухаррир:**

Аминов М – фалсафа фанлари  
номзоди, доцент.

**Такризчилар:**

Дехконов А – тарих фанлари  
номзоди, доцент

Кабиров И – уқитувчи,  
ҳуқуқшунос.

Маъруза матнлари «Миллий истиклол гоёси, ҳуқуқшунослик ва маънавият асослари кафедрасининг 2003 йил майдаги йигилишида маъқулланди.

Уқув – услубий кенгаши матнни қупайтиришга розилик берди.

Маъруза матнлари ДТС талабларига асосланиб тузилди.

**1-мавзу: Мехнат ҳукуки фани,  
унинг вазифалари ва мақсадлари.**

**Режа:**

1. Мехнат ҳукуки фани, унинг тараккиёт боскичлари.
2. Мехнат ҳукуки фанининг асосий вазифалари.
3. Мехнат ҳукуки фанининг урганилиши ва ахамияти.

**Таянч тушунчалар:**

Мехнат, жисмоний мехнат, ижтимоий фойдали фаолият, доимий ва мавсумий фаолият, мехнат ҳукуки, унинг предмети, мехнат ҳукуки фанининг урганиш объекти, манбалари мехнат ҳукукининг умумий ва махсус қисмлари.

Мустақил Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий тараққиёт эҳтиёжлари ва ҳаётий тажриба талаблари юридик фанларнинг тугал системасини такомиллаштиришни тақозо этади. Ҳуқуқшунослик деб номланувчи умумий фан таркибига фуқаролик ҳукуки, жиноят қонунчилиги, оила ҳукуки, ер ва сув ҳукуки, халқаро ҳуқуқ сингари тармоқлар киритилгандир. Унинг урни кишилик жамиятининг тараққиётидаги аҳамиятига қараб белгиланади.

Мехнат ҳукуки одамларнинг мехнат фаолияти жараёнидаги муносабатларини урганади. Бу фан маълум маънода мехнатни такомиллаштириш ва унинг самарадорлигини оширишга ёрдам беради.

Кишиларнинг мехнат фаолияти ва мехнат ҳукуки билан бир қаторда мехнат ҳукуки фани ҳам шаклланиб ва ривожланиб борганлиги ҳақида аниқ маълумотларга эга бўлишимиз лозим.

Мехнат ҳукуки фани масалан Россияда Октябр инқилобидан кейин таркиб топди ва ривожланиб борди.

Хар қандай давлат узининг дастлабки қунларидан бошлаб мехнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш масаласи билан бевосита шугулланади. Кишиларнинг мехнат фаолияти ва муносабатлари буйича узининг норматив талабларини белгилаб олади. Бундай норматив талабалар эса Конституция, кодекслар ва қонунларда ҳуқуқий жиҳатдан қонунлаштириб қўйилади.

Мехнат ҳукуки фани ҳам ягона ва ижодий негиз асосида қурилади. Мехнат, унинг моҳияти ва мақсадларига оид умумий тушунча ва дунёқарашлар ва урганиш методологияси ҳам давлат сиёсати, бозор муносабатлари билан ҳаммаҳал боғлиқдир.

Мехнат ҳукуки фанининг асосий қоидалари ва томоқиллари мамлакатнинг истикболини белгилаб берувчи қонун ҳужжатларидан ақс эътирилгандир.

Мехнат ҳукуки фани ижтимоий фан сифатида мехнат жараёнидаги ижтимоий муносабатларни урганади. Булар эса мехнат ҳукуки фанининг предмети ташкил этади. Мехнат ҳукуки фани ҳуқуқ нормалари ва мехнат муносабатларини урганиш билан жамиятнинг объектив қонуниятлари билан боғлиқлигини аниқлаб беради. Масалан, мехнатни тақдирлашни тартибга солиш масаласини урганишда мехнат ҳукуки фани мавжуд нормалар асосида сарфланган мехнат миқдори ва сифатига қараб тақсимлаш борасида амалдаги қонун ҳужжатларига қай даражада мувофиқ эканлигини, мехнат меъёри билан истеъмол меъёри уртасидаги мувофиқлик, мехнатни моддий рағбатлантириш ва уни муҳофаза қилиниши қуриб чиқилади. Улар уртасида номувофиқлик аниқланган тақдирда мехнат ҳукуки фани бундай қамчиликларни йўқотиш йулларини ва шартларини белгилаб беради.

Мехнат ҳукуки фани ҳукукий тушунчалар ва илмий таърифларнинг вужудга келтиришга, ҳукукий онг ва маданиятни такомиллаштиришга ёрдам беради. Масалан Узб.Р.МК нинг 29 моддасида жамоа шартномаси тушунчасига тулик таъриф берилади. 72 моддада эса Мехнат шартномасига тулик тушунча ифодалаб берилгандир. Мехнат ҳукуки фанига оид бундай тушунчалар кодекслар ва қонунларда пухта ишланган булиб, улар хусусида махсус тадқиқотлар ҳам яратилгандир.

Мехнат нормаларини янада такомиллаштириш ҳуқуқ фани маълумотларидан фойдаланишни тақоза этади. Фаннинг мехнат ҳукуки нормаларини қулланиш борасидаги роли ҳам каттадир. Бунда мазкур нормаларни илмий талқин қила билиш, уларни урганиш ва умумлаштириш, қўл холларда эса ҳукукий нормаларни қулланиш тажрибасини тугри таҳлил қилиш натижасида қонунларни тугри ва бир хилда қуллаш имконияти тугилади.

Мехнат муносабатлари, мехнат сарфи билан боғлиқ барча ҳаётий муаммолар ҳам мехнат муносабатлари тушунчасига қиравермайди. Масалан, хавасқор овчи ов қилар экан бунга у муайян мехнат сарфлайди. Бунда у ҳеч ким билан мехнат муносабатига қиришмайди. Унинг ов билан боғлиқ функцияси унинг юридик вазифасини ташкил этади. У мехнат ҳукуки нормалари билан тартибга солинувчи муносабатда булади. Фуқаролик ҳукуки билан тартибга солинадиган айрим муносабатлар мехнат ҳукуки фанининг асосий элементи ҳисобланади. Мехнат ҳукукининг предмети жонли мехнат бўлса, фуқаролик ҳукукининг предмети – мулкка айлантилган мехнатдир.

Мехнат муносабатлари мулк шакли билан боғлиқ бўлишидан қатъи назар мехнат ҳуқуқлари билан тартибга солинади. Ўзбекистон Республикаси конституцияси ва бошқа қонунлар /Мулкчилик тугрисида, Қорхона тугрисида, Хусусийлаштириш билан боғлиқ қонун ҳужжатлари/ да белгилаб берилган тамойилларни билиб олишимиз зарур. Мехнат қилиш эркинлиги, дам олиш ҳукуки, мехнатга яраша ҳақ олиш ҳукуки, ижтимоий таъминот олиш, нафақа билан таъминланиш ҳукуки, мехнат интизомини таъминлаш бурчи ва бошқа тамойиллар пухта қонунлаштириб қуйилгандир. Мехнат фаолиятини ташкиллашдаги мехнат муносабатлари мехнат ҳукуки тизимининг асосий ядросини вужудга келтиради.

Мехнат ҳукуки мулк шаклига қараб мехнат муносабатлари табақалаштирилган ҳолда урганишни тақозо этади. Мехнатнинг доимий, муваққат, мавсумий, жисмоний ва ақлий мехнат сингари турлари расмий тан олингандир. Шунга қура ишлаб чиқариш ҳам турли – туман турларга бўлинади. Ер ости ишлари, маиший хизмат соҳаси, йул – транспорт ходимларининг мехнати ва ҳ.к. ички тармоқ табақалашувини билдиради. Уларга диққат ва эътибор қилмаслик оқибатида мехнатни ҳуқуқий тартибга солиш мумкин бўлмас эди.

Демак ишчи ва хизматчилар мехнатини мехнат ҳуқуки урганса, интеллектуал фаолият натижалари билан ихтирочилик ҳуқуки шугулланади. Пул – кредит ва ҳисоб – китоб ишлари соҳасидаги мехнат фаолияти ҳуқуқнинг алоҳида бир тури – молия ҳуқуки томонидан урганилади.

Мехнат жараёнида мехнат муносабатлари каторига кирмайдиган, лекин шу муносабат билан алоқадор бўлган, улардан келиб чиқадиган муносабатлар ҳам мавжуддир. Масалан, иш берувчи билан ишловчиларнинг жамоат ташкилотлар уртасидаги муносабатлар, жамоа шартномасини тузиш, мехнатга ҳақ тулаш бўйича келиб чиқадиган муносабатлар, кадрлар тайёрлаш ва жойлаштиришга оид муносабатлар, иш жараёнида ишловчилар ҳаёти ва соғлигини сақлаш ишларини назорат қилиш, мехнат низоларини қуриб чиқиш, ҳал қилиш билан боғлиқ муносабатлар ва ҳ.к. ҳам тартибга солиб борилиши лозим. Бу муносабатларнинг барчаси мехнат ҳуқуқининг предмети, бинобарин мехнат ҳуқуки фанининг урганиш объекти ҳисобланади.

Мехнат ҳуқуки фани бошқа давлатлардаги мехнат муносабатлари, Халқаро мехнат ташкилоти ишлаб чиққан тавсияномалар, халқаро битимлар томонидан шакллантирилган мехнат муносабатларни ҳам урганиб боради.

Мехнат ҳуқуки фани мехнат қилиш тарихини, мехнат ҳуқуки босқичларини ҳам урганиб боради. Мехнат ҳуқуки фани эса доимий равишда такомиллашиб, ривожланиб келмоқда. Масалан 70 йилларгача мехнат ҳуқуки фанининг урганувчи предмети бўлиб келган мехнатга қобилиятсизлик нафақаси, ногиронлик нафақаси, қарилик нафақаси билан боғлиқ муносабатлар ижтимоий таъминот ҳуқуқи деб номланувчи ҳуқуқ тармоғи бўлиб ажралиб чиқди.

Мехнат муносабатларини мехнат ҳуқуқидан ташқари ҳуқуқнинг бошқа тармоқлари – жиноят, фуқаролик, маъмурий ва мехнат ҳуқуқлари узаро яқинликда урганиб борадилар. Уларни урганишда янги қабул қилинган қонунлар, фармонлар ва бошқа ҳуқуқ манбалари қатта аҳамиятга эга.

Мехнат ҳуқуқи икки қисмдан – а) умумий ва б) махсус қисмдан иборатдир. Умумий қисм фақат мехнат муносабатларининг айрим элементларини эмас, балки умуман мехнат муносабатига оид ҳамма масалаларни уз ичига олади.

Махсус қисм – мехнат муносабатларининг айрим элементларига тааллуқли масалалар (ишга қабул қилиш, бошқа ишга утқизиш, ишдан бушатиш, иш ва дам олиш вақти, мехнатга ҳақ тулаш, мехнат муҳофазаси, мехнат интизоми, мехнат низоларини қуриш) ларни уз ичига олади.

Кейинги йилларда мехнат ҳуқуқи масаласида кескин узғаришлар содир этилди. Илгари мехнат қилиш ҳам ҳуқуқ ва ҳам

бурч тарзида конунлаштирилган эди. Мустакиллик йилларида, янги меҳнат конунчилигида меҳнат килиш эркинлиги ҳал этилди. Мажбурий меҳнатнинг таққиланиши билан бирга ёлланиб ишловчи фуқаролар институти ҳам шакллантирилди.

Мустакиллик йилларида бозор муносабатларига мос ислохотларни амалга ошириш жараёнида меҳнат ҳуқуқига ҳам уз таъсирини утказмоқда. Унинг предмети ва вазибалари доирасини ҳам қайта қуриб қикилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Олий Қенгаши узининг 1993 йил 2 сентябрида «Меҳнат конунлари кодексига узгартишлар ва қушимчалар қиритиш тугрисида»ги конунни қабул қилди. Унга қура МКҚ даги синфийлик, партиявий мафқура қоидалари бекор қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирилиги шу муносабат билан Вақтинчалик Низомни ишлаб қикди. Унга қура ҳусусий, қушма, қикик, масъулияти қекланган ёки тулик акционерлик жамиятлари, дехқон – фермер ҳужалиқлари ва яққа тартибдаги меҳнат фаолияти билан шугулланувчи, факат шахсий ёрдамчи ҳужалиқда банд булган ва узини даромад билан таъминлайиган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишининг узига ҳос ҳусусиятлари, ушбу жабҳада меҳнат қилаётган фуқаролар, уларнинг оила аъзоларини ижтимоий жихатдан ҳимоя қилиш қоидалари баён этилгандир.

Давлат тасарруфида булмаган секторда банд булган фуқароларни ижтимоий таъминлаш, нафақа ва пенсиялар тайинлаш масалалари ҳам ушбу Низомда уз ифодасини топди. Турли – туман ширкатлар, уюшмалар, жамоа ҳужалиқлари, дехқон – ва фермер ҳужалиқлари ҳамда бошқа тадбирқорлик шаклларининг аъзолари булган шахсларнинг меҳнат фаолиятлари меҳнат конунлари билан эмас, балки тегишли кооператив ёки бошқа ҳужалиқ юритиш субектларининг низомлари билан тартибга солинади.

Бирок «Кооперация тугрисида», «Қорхоналар тугрисида», «Ижара тугрисида», «Жамоат бирлашмалари тугрисида» ва бошқа конунларда таъқидланишича, уларда меҳнат қилаётган барча шахсларга меҳнат конунларида қузда тугилганидан паст булмаган меҳнат шароитлари яратилиши, меҳнат ҳуқуқлари таъминланмоги қерак.

Иш берувчиларнинг қасаба уюшма ташқилоти билан муносабатлари меҳнатни ташқил этишга қумаклашса ҳам, меҳнат муносабатлари булмасдан, жамоат муносабатларидир. Бу муносабатлар меҳнат конунларига қура қупрок «Қасаба уюшмалари ва уларнинг ҳуқуқлари тугрисида»ги конунга асосланади.

Қорхона ва ташқилотларнинг ақолини иш билан таъминлаш органлари билан буладиган муносабатларини ҳам меҳнат конунлари билан эмас, маъмурий ҳуқуқ нормалари билан тартибга солинади. Қунки ақолини иш билан таъминлашда ҳоқимият вақолатлари ҳуқмрон рол уйнайди.

### **Назорат учун саволлар.**

1. Меҳнат ҳуқуқи фани нимани ургатади?
2. Меҳнат фаолияти деганда нимани тушунақиз?
3. Ижтимоий муносабатларни тушунтириб беринг?
4. Меҳнат қилиш эркинлигига таъриф беринг?

5. Мехнат ҳукукининг махсус қисмида нималар акс эттирилади?
6. Мехнат шароитларини баён қилинг?

### **Адабиётлар.**

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Ўзбекистон Республикасининг Мехнат кодекси. Т. 1996 й.
3. Ҳуқуқий ислохатлар: мехнат қонунчилиги. Қулланма. Т. 1995 й.
4. Мехнат қонунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990 й.

### **2-мавзу: Мехнат ҳуқуқи манбалари.**

#### **Режа:**

1. Мехнат кодекси, унинг яратилиши, тузилиши ва таракқиёт босқичлари.
2. Мехнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси.
3. Норматив ҳужжатлар, уларнинг амал қилиш қоидалари.

#### **Таянч тушунчалар:**

Мехнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси-асосий манба, Мехнат кодекси ва унинг тамойиллари, бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатлар.

Ўзбекистон Республикасида мехнат қонунлари кодексини ишлаб чиқиш 50 йилларда бошланди. Чунки бу даврга келиб мехнат қонунчилигини ривожлантириш учун қулай шарт – шароитлар яратилди. Шу давргача амалда бўлган Мехнат қонунлари кодекси 1922 йилда қабул қилинган эди. 50 йилларнинг охиригача бўлган даврда қонунчиликда қўпгина қўшимча ва ўзгартиришлар ишлаб чиқилган эди. Қолаверса Мехнат қонунлари кодексининг асосий матни эскириб қолган эди. Давлат ва жамият ҳаётида юз берган улкан ўзгаришлар Кодексдан четда қолиб кетди. Шунинг учун ҳам Республика қонун чиқарувчи органи узининг 1958 йил 10 июндаги қарори билан Ўзбекистон қонунчилигини кодекслаштириш комиссиясини тасдиқлади. Кодексларнинг, шу жумладан Мехнат қонунлари кодекси лойиҳасини тайёрлаш учун мутахассислар, юристлар, давлат ва жамоат ташкилотлари вакилларида иборат 9 та комиссия ташкил этилди.

1958 йилнинг охирига келганда Ўзбекистон Республикаси Мехнат қонунлари кодексининг янги лойиҳасини тайёрлаш ишлари тугатилди. Лойиҳада Кодекснинг умумий ҳажми 192 моддадан 309 та моддага қўпайтирилди. Бунга а) мехнат

муносабатларини ҳукукий жихатдан тартибга солишни такомиллаштирилиши б) ишчи ва хизматчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини кенгайтирилиши сабаб булди. Бунда меҳнат ҳуқуқи фанининг ютуқлари ҳам эътиборга олинди, суд практикасида тасдиқланган ҳолатлар ҳам мустаҳкамланди. Янги матнга «Халқ ҳужалигини кадрлар билан таъминлаш», «Меҳнат қонунчилигига риоя этилиши устидан назорат қилиш» сингари янги боблар киритилди. Қонунларни кодекслаштириш тизими узгартирилди ва қайта ишлаб чиқилди, қўпгина моддалар ва боблар тула қайта ишланди. Лекин уни қабул қилиш жараёни узокка қўзилиб кетди.

Ўзбекистон Республикасининг биринчи меҳнат қонунлари кодексининг лойиҳаси тайёр бўлиб қолган эди. Бу лойиҳа 1971 йилдаги Меҳнат қонунлари кодексини ишлаб чиқишга асос қилиб олинди.

1970 йилнинг 15 июлида собиқ Иттифок республикасининг Меҳнат Қонунлари Асослари қабул қилинди. У меҳнат қонунчилигини янада такомиллаштирилишини таъминлади. Ўзбекистон Меҳнат қонунлари кодексини тузишда юридик база бўлиб хизмат қилди.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунлари кодекси лойиҳасини тузишда ҳуқуқшунос олимлар, суд ва прокуратура идораларининг ходимлари, жамоат ташкилотларининг вакиллари фаол қатнашдилар. Лойиҳа Республика ҳуқумати томонидан қўриб чиқилди. Республика Олий Қенгаши Меҳнат қонунлари кодекси лойиҳасини тайёрлаш бўйича комиссия ташкил этилди. Лойиҳа қенг жамоатчилик томонидан муҳокама этилди. Таклиф ва мулоҳазалар лойиҳа тайёрлаш комиссияси томонидан қўриб чиқилди. Лойиҳа муҳокамаси даврида меҳнат қонунчилигининг айрим қоидаларини янада аниқроқ ифодалаш имконияти тугилди. Бошқа республикаларнинг меҳнат қонунчилигидаги тажрибалар ҳисоба олинди.

Меҳнат қонунлари кодекси лойиҳаси ҳар томонлама муҳокама этилиб, қўшимчалар киритилгандан сўнг 1971 йилнинг 17 декабрида Республика Олий Қенгаши Кодексни тасдиқлаш ва уни 1972 йилнинг 1 майидан қўчга киритиш ҳақида қонун қабул қилди.

Меҳнат қонунлари кодекси ишчи ва хизматчиларнинг меҳнатини тартибга солувчи норматив қоидаларнинг кодекслаштирилган тўпламидир. I моддада айтилишича Кодекс меҳнат унвондорлигини устиришга, иш сифатини яхшилашга, ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга ва меҳнатқашларнинг турмушини яхшилашга, меҳнат интизомини мустаҳкамлашга хизмат қилади. Меҳнатқашларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солади.

Мазкур кодекс 18 та боб ва 300 моддадан иборатдир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунлари кодексининг 2 боби ишчи ва хизматчиларнинг ишлаб чиқаришга жалб этишнинг ҳамда меҳнат муносабатларини тартибга солиш воситаси сифатида



жамоа шартномасига багишланади. Кодекснинг 3 бобида «Мехнат шартномаси» конуний асосда расмийлаштирилади. Унда бу масала буйича купгина ҳукукий янгиликлар баён этилади. Масалан, ишга қабул қилишни асоссиз рад этишга йул қуйилмайди. Бунда ҳеч кимга имтиёз берилмайди. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйрук ходимга тилхат билан маълум қилиниши Кодексга биринчи марта киритилди. Мехнат дафтарчаси ҳақидаги 26 модда ҳам кодексга янги модда сифатида киритилди.

Кодекснинг 36 моддасида мехнат шартномасини бекор қилиш асослари санаб курсатилади.

Мехнат кодексига республиканинг айрим миллий хусусиятларини ҳисобга олиш кузда тутилган. Масалан Ўзбекистон ҳукуматининг 1940 йил 29 июндаги қарорига қура Жума куни республика ҳудудида дам олиш куни деб белгиланган эди. Лекин, кейинчалик халқаро вазиятнинг тақозосидан келиб чиқиб, 1941 йилнинг 26 майида республика ҳукумати дам олиш кунини жумадан яқшанбага қучириш ҳақида қарор чиқарди.

Мехнат конунлари кодексининг «Мехнат низолари» деб номланган 14 бобига 1975 йилда қушимчалар киритилган бўлиб, у 32 моддадан иборат. Бошқа республикаларнинг мехнат кодекларида бу моддалар сони 20 тадан 24 тагача моддани уз ичига олади.

Мехнат кодексининг 233 моддасида «Мехнат низолари комиссияларида қурилмайдиган масалалар» санаб курсатилади. Бу эса кодексдан фойдаланишда қушимча қулайликлар тугдиради. Бундай нормалар Тожикистон ва Туркманистондан бошқа ҳеч қайси республикаларнинг кодексларига киритилмаган.

Мехнат интизомини бузувчиларга қарши қураш уз аҳамиятини саклаб қолди. Масалан Ҳукуматнинг 1983 йил 29 октябрдаги Фармониға қура ходимнинг маст қолда етказган зарари учун тулик моддий жавобгарликни қузда тутувчи туртинчи пункт 144 моддаға киритилди.

Ҳуқуқ манбаи деганда умумий маънода ҳуқуқни ифода этиш шакли тушунилади. Манбаларнинг умумий шакли норматив ҳуқуқий ҳужжатдир. Шундай экан, мехнат ҳуқуқининг манбалари – мехнатға оид муносабатлар ва улар билан узвий равишда боғлиқ бўлган бошқа муносабатларни тартибға солувчи турли норматив – ҳуқуқий ҳужжатлардир.

Норматив – ҳукукий ҳажжатлар муайян турдаги ва мазмундаги ижтимоий муносабатларни тартибга солади. Маълумки, 2000 йил 14 декабрда «Ўзбекистон Республикасининг норматив – ҳукукий ҳужжатлар тугрисида»ги қонун қабул қилинган. Мазкур қонунда норматив – ҳукукий ҳужжатлар тушунчаси, турлари ва уларга қўйиладиган талаблар белгилаб берилган.

Қонуннинг 2 – моддасида норматив – ҳукукий ҳужжатлар тушунчаси баён этилган. Белгиланган шаклда қабул қилинган, умуммажбурий нормаларни белгилаш, узгартириш ёки бекор қилишга қаратилган расмий ҳужжат норматив ҳужжат деб аталади.

Қонунда қўрсатилишича Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси, Республика Президенти, Вазирлар Маҳкамаси, вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив – ҳукукий ҳужжатларни қабул қилувчи органлар ёки мансабдор шахслар ҳисобланади (4-модда).

Норматив – ҳукукий ҳужжатлар давлат ҳокимияти ва давлат бошқарув органлари томонидан қабул қилинди. Норматив – ҳукукий ҳужжатлар, уларни қабул қиладиган органлар мавқеи, юридик қучи, амал қилиш ҳудуди, тадбиқ этиладиган шахслар доирасига қараб қўйидаги туркумларга бўлинади:

- а) Ўзбекистон Республикаси конституцияси.*
- б) Республика қонунлари.*
- в) Олий Мажлис Қарорлари.*
- г) Президент фармонлари.*
- д) Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари.*
- е) вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг ҳужжатлари.*
- ж) маҳаллий давлат ҳокимияти органлари қарорлари.*

Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив – ҳукукий ҳужжатлар 1) қонунлар ва 2) қонун ости ҳужжатларга бўлинади. Норматив – ҳукукий ҳужжатлар қонун ҳужжатлари ҳисобланади ва улар Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг қарорлари қонун ҳужжатлари ҳисобланади.

Узбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, вазирликлар, давлат кумиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари қонун ости ҳужжатлар сифатида белгиланган (қонуннинг 6 – моддаси).

Маълумки, норматив – ҳуқуқий ҳужжатлар тизимида қонунлар асосий урин эгаллайди. Қонун давлат Олий вакиллик органи томонидан қабул қилинадиган, энг юқори юридик қучга эга бўлган норматив–ҳуқуқий ҳужжатдир.

Мамлакатимизда Узбекистон Республикаси Конституциясининг устиворлиги сузсиз тан олинади. Конституция бошқалар орасида марказий урин тутади ва Узбекистон Республикасининг бутун ҳудудида қулланилади. Қонунлар ва бошқа норматив – ҳуқуқий ҳужжатлар Конституция асосида қабул қилинади ҳамда унинг нормаларига зид қилиши мумкин эмас (қонун 7 – модда). Давлат, унинг органлари, мансабдор шахслар, жамоат бирлашмалари, фуқаролар Конституция ва қонунларга мувофиқ иш қурадилар. Узбекистон Республикаси Президенти Ислон Қаримов таъқидлаб утганидек, жамият ҳаётининг мезони бўлган Конституцияни чуқур урганишимиз, уни амалий ҳаётимизнинг доимий қулланмасига айлантиришимиз дарқор...

Конституциямиз қонун олдида ҳамманинг тенглигини таминлайдиган, ҳар бир инсоннинг уз фикрини эмин – эркин ифода қилишида, уз ҳақ–ҳуқуқларини талаб этишда, бурч ва масъулиятларини бажаришда бамисоли қалқон бўлиб хизмат қилиши қерақ.

Узбекистон Республикаси Олий қенгашининг 12–қақирик 11–сессиясида 1992 йил 8 – декабрда қабул қилинган Узбекистон Республикасининг Конституциясида миллий давлат ва унинг маъмурий – ҳудудий тузилиши, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларининг тизими, ички ва ташқи сиёсатни амалга ошириш тамойиллари, фуқароларнинг асосий ҳуқуқлари, эркинликлари, бурчлари белгилаб берилган.

Таъқидлаш жоизки, ҳолқаро – ҳуқуқий ҳужжатларда жумладан, инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси, инсон ҳуқуқлари тугрисидаги ҳалқаро битим ва бошқа ҳужжатларда қузда тутилган. Ҳар бир фуқаронинг меҳнат ҳуқуқлари Узбекистон Республикаси Конституциясида уз ифодасини топган. Асосий

конунимиз меҳнат соҳасидаги тенглик, камситишларга йул куймаслик, Конституцияга мувофиқ фуқароларнинг касб ва иш турини эркин танлаш ҳуқуқининг энг муҳим қафолати булиб қолади. Кейинги йилларда меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳам бирқанча муҳим қонунлар қабул қилинди.

Масалан, Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1–майида тасдиқланган «Аҳолининг иш билан таъминлаш турисида»ги (янги таҳрир) қонунда ҳар бир киши узининг меҳнатга бўлган қобилиятини тасарруф этишда мутлақ ҳуқуққа эга экани таъкидланади.

### **Назорат учун саволлар.**

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси – ҳуқуқ манбаи деганда нимани тушунасиз?
2. Меҳнат ҳуқуқи манбаларини санаб беринг?
3. Норматив ҳужжатлар деган тушунчани баён қилинг?
4. Қонун ва қонун ости ҳужжатларини биласизми?
5. Ҳамминг қонун олдида тенглиги ҳақида гапиринг.

### **Адабиётлар.**

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси Т. 2001 й.
2. Меҳнат ҳуқуқи дарслик. 2002 й.
3. «Норматив – ҳуқуқий ҳужжатлар турисида» қонун, 2000 й, 14 декабрь.
4. Аҳоли учун юридик маълумотнома, 1 қисм. Т. Адолат, 1994.

### **3-Мавзу: Меҳнат жамоаси ва унинг ваколатлари.**

#### **Режа:**

1. Корхоналар меҳнат ҳуқуқининг субъектлари сифатида.
2. Меҳнат жамоаси меҳнат ҳуқуқининг субъектлари.

### 3. Касаба уюшма органлари меҳнат ҳукукининг субъекти сифатида.

Меҳнат кодексининг 15-моддасига мувофиқ, иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти ҳисобланади. Ушбу моддага биноан, қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

1. Корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлимлари уз раҳбарлари тимсолида:
2. Мулкдорларнинг узи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар:
3. Конун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда 18 ёшгача бўлган айрим шахслар. Конунга биноан, корхона ҳукукий статусга эга бўлган тақдирдагина, иш берувчи ҳисобланади. Бошқача айтганда, даставвал корхона иш берувчи сифатида ҳукукий лаёқатга эга бўлиши лозим. Иш берувчининг ҳукукий субъект экани бу унинг мазмуни корхона устави ёки низомда курсатилган ишлаб чиқариш мақсади ва вазифалари билан белгиланади. Бозор иқтисодиёти шароитида корхоналар, турли мулк шакллари асосида ташкил топади. Унинг юридик шахс сифатида ташкил этилиши, мазмун, моҳияти ва тушунчаси Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 39-57-моддаларида баён этилган.

Фуқаролар Кодексининг 39-моддасида таъкидланишича, уз мулкида ҳужалик юритишда ёки оператив бошқарувида алоҳида мол-мулкка эга бўлган ҳам уз мажбуриятлари юзасидан ушбу мол-мулк билан жавоб берадиган, уз номидан мулккий ёки шахсий номулкий ҳуқуқларга эга бўла оладиган ва уларни амалга ошира оладиган, мажбуриятларни бажара оладиган, судда давогар ва жавобгар бўла оладиган ташкилот юридик шахс ҳисобланади. Юридик шахснинг узига хос хусусиятлари ва муайян белгилари мавжуд. Корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасида унинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари, жавобгарлиги, унга туланадиган меҳнат ҳақи миқдори ҳамда ваколатлари доираси белгилаб қўйилади. Шунингдек, корхона раҳбари, унинг уринбосарлари ва бош бухгалтер билан меҳнатга доир муносабатларни бекор қилиш шартлари меҳнат шартномасида аниқ курсатилади. (М.К.нинг 97-модда 5-банди). Корхона раҳбари барча ходимлар унинг мажбурий

булган буйрук ва фармойишлар чиқариш, меҳнат шартномалари тузиш, интизомий ҳамда моддий жавобгарликка тортиш каби ҳуқуқлари М.К.нинг 17-моддасида баён этилган.

2. Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 апрелдаги «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тугрисида» ги қонунда қўрсатилганидек низом жамғармасида жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акциядорларга тақсимланган ҳужалик юритувчи субъект акциядорлик жамияти деб юритилади. Жамият юридик шахс сифатида мустақил балансида ҳисобга олинган алоҳида мол-мулкига эга бўлиши, ўз номидан мулкӣ ва шахсий номулкӣ ҳуқуқларни олиши ҳамда амалга ошириши зиммасига масъулиятлар олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши мумкин. Жамият давлат рӯйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб юридик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади ва ўз низомига мувофиқ иш юритади. Чет эллик инвесторлар иштирокидаги қорхонани тузиш, давлат рӯйхатидан ўтказиш ва тугатиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997-йил 2-июлдаги 36-сонли қарори асосида амалга оширилади.

Жамиятнинг қўндалик фаолиятини бошқаришга яққа раҳбарлик асосидаги ижроия органи (директор) ёки коллегиял ижроия органи (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг «Қишлоқ ҳужалиги кооперативи (ширкат ҳужалиги) тугрисида» ги 1998 йил 30 апрелдаги Қонунига биноан, қишлоқ ҳужалиги кооперативи, (ширкат ҳужалиги) юридик шахс ҳуқуқларига эга булган мустақил ҳужалик юритувчи субъект бўлиб ҳисобланади. Қишлоқ ҳужалиги кооперативининг (ширкат ҳужалиги) устави кооператив фаолиятини тартибга солувчи асосий ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади.

3. Қасаба уюшмаси ҳам меҳнатга оид муносабатларда ўзига хос хусусиятларга эга бўлади. Унинг статуси (ҳуқуқий ҳолати) қоннучилиқда белгилаб қўйилган. Жумладан, юқоридаги эслатилган қонунда қасаба уюшмасининг ҳуқуқий ҳамда муомила лаёқати, унинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, шунингдек, уларни амалга ошириш қафолатлари белгилаб қўйилган.

Касаба уюшмаларининг мақсад ва вазифалари Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг уставида аниқ курсатилган. Мазкур устав Ўзбекистон касаба уюшмалари федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 1995 йил 17-мартдаги қурултойида қабул қилинган. Федерациянинг 2000 йил 8-апрелдаги 3-Қурултойида унга жўзый ўзгартиш ва қўшимчалар киритилиб, тасдиқлаган. Мазкур уставга мувофиқ, касаба уюшмаларининг бош вазифаси-касаба уюшма аъзоларининг меҳнат, ижтимоий, иқтисодий, маънавий интеллектуал ҳуқуқ ва манфаатларини муҳофаза қилишда ҳаракат бирлигини амалга оширишдан иборат. **Касаба уюшмалари:**

- *миллати, жинси, ёши ва диний эътиқодидан қатъий назар касаба уюшмаси аъзосининг меҳнат қилиши, ишни ва касбни эркин танлаши, ҳаққоний меҳнат шароитининг яратилиши, ишсизликдан ҳимоя қилинишига доир конституциявий ҳуқуқларига риоя этилишига;*
- *иш билан бандликнинг энг юқори даражада бўлиши, даромадларнинг оширилишига ва мулкий табақаланиш даражасининг пасайтирилишига;*
- *меҳнатга ҳақ тулаш ва меҳнат режимининг ижтимоий адолатли тузилишининг жорий этилишига;*
- *инсоннинг маънавий ва ижтимоий қамолотига ёрдам берадиган буш вақтдан оқилона фойдаланишига;*
- *ишлаб чиқаришнинг ривожланиш даражасига қўра, ходимлар малақасининг оширилишига ва касб жихатидан қайта тайёрланишига;*
- *меҳнат қонунчилиги, меҳнат ва атроф муҳитни муҳофаза қилишига оид қонун қоида ва нормаларга риоя этилишига;*
- *ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш, жисмоний тарбиясини ривожлантириш учун моддий шарт-шароитлар яратилиши ва маблағ ажратилишига;*
- *жамоа шартномаси ва келишувларини тузиш ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратнинг амалга оширилишига;*
- *давлат органлари ва жамоат ташкилотлари билан ҳамкорликда ишлаш, меҳнатқашларнинг меҳнат, ижтимоий, иқтисодий ва маънавий ҳуқуқ ва*

*эркинликларини химоя қилишга қаратилган қонун ҳамда бошқа норматив ҳужжатлар қабул қилинишга, барқарорлик, ҳамжихатлик ва фуқаролар тотувлигини сақлаб қолишга интилади.*

Маълумки, Ўзбекистон қасаба уюшмалари федерациясига бирлашган қасаба уюшмаларининг 2000 йил 8-апрелда бўлиб ўтган 3-қурултойида фуқаролик жамиятини шакллантириш шароитида ҳаракат дастури тасдиқланган. Мазкур дастурда қасаба уюшмаларининг жамиятдаги аҳамияти ва урнини белгилаш, уларнинг қонун чиқарувчи, ижроия ҳокимият, тадбиркорлар, сиёсий партиялар, ҳаракатлар, жамоат ташкилотлари, бошқа қасаба уюшмалари билан узаро алоқалари, фаолият стратегияси ва тактикасини, шакли ҳамда услубларини халқаро қасаба уюшмалари ҳаракатидаги сиёсатини аниқлаб олиш назарда тутилади.

Давлат ва ҳужалиқ идоралари, иш берувчилар, жамоат ташкилотлари, мансабдор ташкилотлари, мансабдор шахслар қасаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этилиш, уларнинг фаолиятига қумаклашиши шарт.

### **Назорат учун саволлар**

1. Мехнат жамоасига таъриф беринг.
2. Мехнат жамоасининг тузилиши ва фаолияти ҳақида нима биласиз?
3. Жамоа раҳбари ваколатларини санаб курсатинг?
4. Мехнат жамоасининг вазифаларига нималар қиради?
5. Жаомат ташкилотлари ва уларнинг ваколатларини баён этинг.

### **Адабиёт**

1. Ўзбекистон Республикасининг Мехнат Кодекси. Т. 1996 й.
2. «Қорхоналар тугрисида» қонун. 1991 й.
3. «Қасаба уюшмалари уларнинг ҳуқуқлари ва фаолияти қафолатлари тугрисида» қонун. 1992 й 2 июл.



4. Аҳоли учун юридик маълумотнома. Т. Адолат. 1 қисм. 1999 й.

#### **4-мавзу: Мехнат муносабатлари ва уларни ҳуқуқий тартибга солиниши.**

##### **Режа:**

1. Мехнат муносабатлари ҳақида тушунча.
2. Мехнат муносабатларининг асосий йуналишлари.
3. Мехнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш.

##### **Таянч тушунчалар:**

Мехнат жараёни ва ижтимоий муносабатлар. Мехнат муносабатларини акс эттирувчи норматив ҳужжатлар. Мехнат кодекси ва унинг тамойиллари.

Мустақиллик йилларида Ўзбекистон Республикаси ҳудудида мехнат муносабати масаласи. Уни тартибга солиш муаммолари соҳасида ҳам кескин чоралар қурилди. Мехнат муносабатларини акс эттирувчи қонун ҳужжатлари, қелишувлар, шартномалар, битимлар ва бошқа локал норматив ҳужжатлари ишлаб чиқилди.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар барча қорхона ва муассасалар ҳамда айрим фуқаролар билан жисмоний шахсларнинг мехнат муносабатлари тегишли равишда қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Мехнат тугрисидаги қонун ҳужжатлари ишловчилар ва иш берувчиларнинг давлат ва жамият манфаатларини эътиборга олган ҳолда, мехнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва ҳавфсиз мехнат шароитларини, ходимларнинг мехнат ҳуқуқлари ва соғлиғини ҳимоя қилишини таъминлайди, мехнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифатини яхшиланишига, аҳолининг моддий ва маънавий турмуш даражасини юксалишига қўмақлашади.

Мехнат муносабатига киришаётган барча субъектларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

Мехнат ҳақидаги ҳужжатларда белгилаб қўйилган ва тасдиқланган шартлар муносабат субъектлари томонидан бир тарафлама ўзгартирилишига йўл қўйилмайди. Мехнатга оид муносабатларда тартибга солинмаган масалалар мехнат шартномаси тарафларининг келишуви асосда ҳал қилинади.

Ҳар қандай локал шартномаларнинг ишловчи ходимлар ахволини оғирлашуви ёки ёмонлашувига олиб келадиган шартлари ёки талаблари қонун йўли билан ҳақиқий эмас деб топилади (5 модда).

Ўзбекистон Республикасининг барча фуқаролари мехнатга оид муносабатларда ўзаро тенгдирлар ва уларни ҳар қандай йўллар билан қамситилиши тақиқланади.

Фуқароларнинг жинси, ёши, ирки, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмалари мансублиги, ишчанлик қобилиятлари ва мехнат натижалари алоқадор бўлмаган жиҳатларига қараб мехнатга оид муносабатларда ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзларга йўл қўйилмайди ва уларни қамситиш деб баҳоланади.

Мехнатнинг муайян турига ҳос бўлган талаблар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) учун давлат қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган фарқлар ва енгилликлар қамситиш деб ҳисобланмайди.

Ўзбекистон Республикаси мехнат кодексининг 6 моддасида қўрсатилишича, мехнат муносабатларида ҳуқуқлари қамситилган шахслар бундай қамситишни бартараф этиш ҳамда унга етказилган моддий ва маънавий зарарни қоплаш бўйича даъво аризаси билан судга мурожаат қилиши талаб этилади.

Мехнат муносабатларидаги ўзига ҳос демократик тамойиллардан бири мехнат қилишга мажбурловнинг таъқиқланишидир. Мехнат қонунчилиги томонидан таҳдид қилиш орқали иш бажаришга мажбурлаш таъқиқланади.

**Мехнат кодексининг 7 моддаси талабларидан келиб чиккан холда:**

- 1. харбий ёки мукобил хизмат тугрисидаги конунлар асосида.*
- 2. фавкулудда холат юз берган шароитларда.*
- 3. суднинг конуний кучга кирган хукмига биноан.*
- 4. бошка айрим холларда бажарилиши лозим булган ишлар мажбурий мехнат деб хисобланмайди.*

Мустакиллик йилларида маъмурий буйрукбозлик иш услубларининг бархам топиши, иктисодий омиллар ахамиятининг усиб бориши билан муносабат иштирокчилари уртасидаги иктисодий ва хукукий муносабатлар мазмуни хам узгариб ва бойиб бормокда.

Хужалик юритувчи барча субъектларга кенг имкониятлар яратилганлиги, уларни хукукий жихатдан тенглаштирганлиги халол ракобат учун зарур булган вазиятни вужудга келтирмокда. Бу ракобат мехнат бозорида ривожланган мамлакатларда амалда булган иктисодий жараёнларнинг авж олишига туртки булиб хизмат килмокда.

Мехнат муносабати катнашчилари уртасидаги хукукий муносабатлар шакли булмиш мехнат шартномаси олдинги пайтларда ягона колипда тузилар, унда ишловчининг алохида хусусиятлари, мехнатнинг характери ва бошка мухим масалалар эътибордан четда колиб кетар эди.

Мехнат килиш хамманинг асосий мажбурияти булгани, мехнат жойини танлаш имкониятлари чеклангани, томонлар уртасида мехнат шартлари буйича музокаралар олиб борилиши истисно килинар эди. Мехнат шартномаларининг аксарият кисми огзаки шаклда тузилиши хам бундан далолат берар эди.

Республикамизнинг барча корхона ва муассасаларида фукараларнинг мехнат хукуklarини химоя килиниши кафолатланади. Бундай химоя назорат органлари ва мехнат низоларини хал этиш органлари томонидан амалга оширилади (8 модда).

Собик иттифок тузуми шароитида мехнат муносабатлари а) маъмурий буйрукбозлик тизимида ва б) давлат мулкига асосланган булиб, барча масалалар марказлаштирилган холда хал этилар эди.

Натижада ишловчи ва иш берувчиларнинг фаолиятларини ҳукукий жихатдан тартибга солиш имкониятлари чеклаб қуйилган эди.

Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил декабрида тасдиқланган Меҳнат кодекси 1. меҳнат миносабатлари субъектларининг эркинликларини кенгайтирди. 2. уларнинг меҳнатини тартиба солишни енгиллаштирди. 3. ишловчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини қонуний жихатдан ҳимоя қилишни таъминлайди.

Олдинлари меҳнат муносабатларини марказлаштирилган ҳолда тартибга солинар эди. Эндиликда меҳнат муносабатларидаги вазият тубдан узғариб кетди. Бозор муносабатларига утиш, мулкчиликнинг хилма – хиллиги, меҳнат муносабатларининг шартнома асосида тартибга солиниши корхоналарда меҳнат шароитларининг тубдан фарқ қилишга олиб келди. Натижада ишловчилар учун меҳнат турини танлаш имкониятлари кенгайди. Шу билан бирга ҳар бир кишининг адолатли меҳнат шароитларига эга бўлиши, ҳар бир киши учун унинг қаерда ва қандай иш билан шугулланаётганидан қатъи назар, меҳнат қонунчилиги билан қафолатланади. Бу ерда меҳнатга ҳақ тулашнинг минимал ҳажми, иш вақтининг чегаралари, меҳнат муносабатларида камситишларга йўл қўймаслик ҳолатларига алоҳида эътибор берилади.

Корхона ва муассасаларда ишловчилар билан тузиладиган локал (жорий) актлар меҳнат шароитларини яхшилаш ва ишловчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилинишини таъминлайди. Уларни қонунларда қурсатиб қўйилган даражадан пасайишига йўл қўйилмайди.

Ҳар бир кишининг меҳнат қилиш ҳуқуқи ишга қабул қилишда қонуний усуллардан фойдаланишни таъқиқлаш, ходимнинг шартномавий шароитидаги меҳнати бир ёклама тартибда узгартиришга йўл қўйилмайди. Фақат ходимнинг иш берувчи билан тузган шартномасини ходимнинг ташаббуси билан (ташаббус асосли бўлганда) узгартирилиши ёки тутатилиши мумкин. Иш берувчининг ташаббуси билан бундай қилиш қонунларда қўзда тутилган асосларга қўра амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1982 йилдаги 158 сонли «Меҳнат муносабатларини тухтатиш тугрисида» ги талабларини ҳисобга олган ҳолда бозор шароитида шартномани бекор қилиш ходим

учун кутилмаган хол булмаслиги керак. Шунинг учун ҳам иш берувчи ходим билан шартномани бекор қилиш хоши тугилганда, уни олдиндан огохлантириши мажбурият сифатида белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида аҳолини ишсизликдан химояланиш ҳукуқи белгилаб қўйилгандир. Меҳнат кодекси ва «Аҳолининг бандлиги тугрисида»ги қонуни ҳар бир кишига иш турини танлашда қўлаб ҳуқуқларни белгилаб берди. Давлат аҳолини янги касбга ургатиш ва янги мутахассисликни эгаллашда ходимга ҳар томонлама амалий ёрдамлар курсатади.

Меҳнат муносабатларида иш вақти, дам олиш вақти, меҳнат ва ижтимоий таътиллار масаласи алоҳида уринни эгаллайди.

Халқаро Меҳнат ташкилотининг 1935 йилда қабул қилинган Конвенциясида бундай ҳуқуқлар ва 40 соатлик меҳнат ҳафтаси белгилаб қўйилгандир. Ўзбекистон Республикаси 1992 йилда ХТМ га аъзо этиб қабул қилинди. 1993 йилнинг 2 сентябрида Меҳнат қонунлари кодексига қўшимча ва ўзгартиришлар ҳақида қонун қабул қилинди. Унга қўра мамлакатимизда 40 соатлик иш ҳафтаси белгилаб берилди. 1995 йилда қабул қилинган Меҳнат кодексининг 115 моддасида ҳам алоҳида белгилаб қўйилди.

Айрим категориядаги ишловчилар учун қисқартирилган иш вақти белгиланганлиги ва бунда иш ҳақи тулалигича сақлаб қолиниши ҳам муҳим аҳамият касб этади. I ва II гуруҳ ногиронларининг иш вақти ҳафтасига 36 соат, зарарли меҳнат шароитларида ишловчи ходимлар иш вақти ҳам қайтаририлгандир. Байрамлар арафасидаги иш қўни 1 соатга қисқартирилди.

Меҳнат муносабатларида қатта уринни эгалловчи масалалардан бири меҳнат таътили масаласидир. Меҳнат қонунчилигида қўрсатилишича меҳнат таътилининг энг қам вақти 15 қўндан иборат қилиб белгиланди. Ишловчи ходимларнинг меҳнат таътили қўли таътилнинг биринчи қўнигача туланиши лозим.

Ўзбекистон Республикасининг Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1936 йилги 52 сонли «Ҳақ туланадиган таътил» ҳақидаги Конвенциясига қўшилган. ХТМ нинг 1970 йилги 132 Конвенцияси таътил соҳасида янада юқорирок даражани белгилаб беради.

Узбекистон Республикасининг 1993 йил 3 сентябрда қабул қилинган «Фуқароларнинг давлат нафақа таъминоти ҳақида»ги қонуни ҳар қимнинг ижтимоий таъминотидан иборат конституцион ҳуқуқини амалга оширишнинг янги тартибини мустаҳкамлади. Фуқаронинг ёши етганда, ногирон бўлиб қолганда, боқувчисини йўқотганда нафақалар тулашни қўзда тутди. Нафақа тизими ўқта даражадан ташқил топади. 1. давлат томонидан қафолатланган нафақанинг асосли миқдоридан ташқил топади. 2. тула нафақа белгилаш талаб қилинадиган ортиқча меҳнат стажи ҳисобига ортиб борадиган нафақанинг бир қисмидан тарқиб топади. Унинг миқдори ишнинг давомийлигига ва ҳодим ўртача ойлик иш ҳақининг миқдorigа боғлиқ бўлади. Бунда пенсиянинг ошириладиган қатта қисми миқдори чекланмайди. 3. қўшимча ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларга белгиланадиган ўстама қиради.

Меҳнат шартномаси бўйича ишловчи ҳар бир қиши қасал бўлиб қолганда, шикастланиб қолганда, беморни парвариш қилишда, карантин вақтида, санатория–қурортларда даволанган чоғида вақтинча ишламаганлиги ўқун имтиёзли нафақа билан таъминланади. Иш жойида шикастланганда ва қасб қасалига қалинганида тула иш ҳақи миқдorigа, бошқа пайтларда эса ўмумий меҳнат стажига ва қарамоғидаги вояга етмаганларнинг сонига қараб 60 фоиздан 100 фоизгача миқдорда нафақа туланади. 8 йил ва ўндан ортиқ ўмумий меҳнат стажига эга бўлан шахсларга имтиёзли нафақа иш ҳақининг 100 фойизи миқдorigа туланади.

Узбекистон Республикасининг Меҳнат қонунчилигида қўрсатилишича белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган Республика фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнат муносабатларининг субъектлари бўлиши мумкин. (МК 14 модда). Меҳнат муносабатларининг субъекти бўлган иш берувчиларга қўйидагилар қиради:

1. қорхоналар ва ўларнинг алоҳида тарқибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида. 2. мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган ҳусусий қорхоналар. 3. 18 ёшга тулган айрим шахслар.

Меҳнат муносабатида қатнашаётган ҳар бир ҳодим Узбекистон Конституциясининг 37 моддаси ва МК нинг 16 моддасига мувофиқ меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари

асосида ишлаш ва конунда белгиланган тартибда ишсизликдан химояланиш ҳукукига эа.

Хар бир ходим 1. уз меҳнати учун энг кам ойлик иш хакидан оз булмаган миқдорда ҳақ олиш. 2. чегараси белгиланган иш вақтини урнатиш, айрим касб ва ишлар учун ниш кунини қискартириш, хар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, йиллик таътил бериш орқали ҳақ туланадиган дам олиш. 3. хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш. 4. касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малақасини ошириш. 5. етказилган зарарнинг урнини қоплаш. 6. вақиллик органларига бирлашиш. 7. ижтимоий таъминот олиш. 8. меҳнат ҳуқуқларини химоя қилиш сингари ҳуқуқларга эгадир.

### **Назорат учун саволлар**

1. Меҳнат муносабатларининг субъектлари хақида гапиринг?
2. Меҳнат муносабатларини тартибга солувчи конун ҳужжатлари деганда нимани тушунасиз?
3. Мажбурий меҳнат хақида нима дейсиз?
4. Меҳнат ҳуқуқини қандай химояланади?
5. Аҳолининг бандлиги тушунчасини баён қилинг?
6. Иш берувчилар хақида гапиринг?

### **Адабиётлар.**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси Т. «Адолат» 1996 й.
2. Ҷамоа шартномалари хақида конун ҳужжатлари.

### **5-мавзу: Меҳнат муносабатларининг субъектлари.**

## **Режа:**

1. Мехнатга оид муносабатлар тушунчаси.
2. Мехнатга оид муносабатлар субъектлари.
3. Мехнатга оид муносабатлар классификацияси.

## **Таянч тушунчалар:**

Мехнат муносабатлари, унинг иштирокчилари, ҳуқуқ лаёқати, муомала лаёқати, субъектларнинг ҳуқуқий статуси, субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлари.

Юридик адабиётларда эътироф этилишича, ҳуқуқий муносабатлар субъектлари, ҳуқуқий нормалар туфайли муайян муносабатлар иштирокчиси– субъекти ҳуқуқ ва юридик мажбуриятлар эгаси булган жисмоний ва юридик шахслардир. Демак, мехнат ҳуқуқининг субъектлари деганда, мехнат конунчилиги нормалари билан тартибга солинадиган ижтимоий муносабатларнинг иштирокчиси ва доимий мехнат ҳуқуқ ва мажбуриятларига эга булган ҳамда уларни амалга оширадиган жисмоний ва юридик шахсларни англамоқ лозим.

Маълумки, ҳар бир ҳуқуқ соҳасининг мехнатга оид ҳуқуқий лаёқат ва муомала лаёқатига эга булган узига хос субъектлар мавжуд.

Мехнатга оид ҳуқуқий лаёқат деганда, мехнат конунчилиги нормаларига биноан субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга була олиш қобилияти тушунилади.

Мехнатга оид ҳуқуқий муомала лаёқати тушунчаси негизида конунчиликка мувофиқ ҳуқуқ ва мажбуриятларни муайян ҳатти – ҳаракатлар орқали амалга ошириш қобилияти имконияти тушунчаси ётади. Мехнат конунчилигига қура умумий ҳуқуқий лаёқат ва ҳуқуқий муомала лаёқати бир вақтда, яъни фуқаро 16 ёшга тулган вақтда вужудга келади ва айни шу жихати билан фуқаролик ҳуқуқий лаёқат ва муомала лаёқатидан фарқ қилади.

Фуқаролик конунчилигида ҳуқуқий лаёқат эса шахс 18 ёшга тулгандагина пайдо булиши белгилаб қуйилган. Мехнат конунчилигига мувофиқ, мехнат шартномаси буйича ишлаётган ходимлар, иш берувчилар, мехнат жамоаси ҳамда ходимлар ва иш



берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларининг субъектлари ҳисобланади. Бу субъектларнинг ҳар бири узига хос хусусиятга, яъни ҳуқуқий «статус»га эга. Статус жисмоний ва юридик шахснинг ҳуқуқий ҳолати демакдир. Субъектларнинг ҳуқуқий статуси деганда, меҳнат қонунчилигида мустақамлаб қўйилган унинг субъектив сифатидаги ҳуқуқий ҳолати тушунилади. Субъектларнинг ҳуқуқий статуси тушунчаси қўйидаги жиҳатларини қамраб олади:

- а) меҳнатга оид ҳуқуқий лаёқат ва ҳуқуқий муомала лаёқатини (ҳуқуқий субъектлик);*
- б) қонунчиликда белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятларни;*
- в) ҳуқуқ ва мажбуриятларни қонунчиликда белгиланган қафолатларини;*
- г) унга юқлатилган мажбуриятларнинг ижроси учун жавобгарликни (делектив жавобгарлик).*

Маълумки, меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлик ҳолати субъектларининг қонунчиликда белгиланган узига хос жиҳати сифатида, муайян шартлар мавжуд бўлганда, меҳнат соҳасида аниқ ижтимоий муносабатларнинг субъекти бўлишига қодирлигини қурсатади. Шу билан бирга, унинг зиммасига муайян ҳуқуқ ва мажбуриятлар юқланади. Бундан ташқари, меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлик ҳолати субъектларнинг, яъни ходим, иш берувчи, меҳнат жамоаси ҳамда вакиллик органларининг аниқ ижтимоий муносабатларининг мазмунини ташкил этувчи субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга бўлиш лаёқатини ҳам ифодалайди.

Субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар меҳнат ҳуқуқи субъектларининг асосий узагини ташкил этади ва доимо қонунлар мазмунидан келиб чиқади. Бундай ҳуқуқ ва мажбуриятлар мазмуни, одатда, тегишли ҳуқуқий статут билан белгиланади. Ана шу статуслар асосида белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари барча ходимларга танишдир. «СТАТУС» – сузи лотинчада «қарор қиламан», «ҳал қиламан» маъносини англатади.

Бундан келиб чиқадиган ҳулоса шуки, меҳнат ҳуқуқи субъектларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини қонун ҳужжатлари, низом ва устав шаклида мавжуд бўлган статуслар орқали олдиндан белгилаб, ҳал этиб қўйилган. Таъкидлаш жоизки, меҳнат

соҳасидаги субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар Ўзбекистон Республикаси Конституциясида (масалан, 37, 38 – моддалар), тегишли қонунлар, Меҳнат кодекси ҳамда бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатлар билан мустаҳкамлаб қўйилган.

Масаланинг яна бир эътиборли томони шундаки, субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар доимо алоқадорлик ва узаро боғлиқликда намаён бўлади. Меҳнат ҳуқуқи субъектларининг статус асосида белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятлар қуламининг тенглиги муайян ижтимоий муносабатларга йўналтирилгани ҳамда бажарилаётган меҳнат вазифасининг хусусиятлари билан ажралиб туради. Масалан, ходимнинг асосий меҳнат вазифаси – муайян мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда бажаришга қаратилган бўлса, иш берувчининг асосий мажбурияти–тегишли меҳнат шарт – шароитини таъминлаш ва белгиланган меҳнат ҳақини ўз вақтида тулашдан иборат. Субъектлар статусининг мазмуни, одатда, қафолат ва юридик жавобгарлик орқали тулдириб турилади ва унинг ҳуқуқий ҳолатига аниқлик киритиб борилади. Бу асосдаги ҳуқуқий қафолат ва мажбуриятларнинг ижроси учун жавобгарлик доимо ҳуқуқий нормалар шаклида бўлади.

Бу ўз навбатида субъектни фаол ҳаракат қилишга ундайди ва унга нисбатан меҳнат қонунчилигида қўзда тутилган аниқ жазо чораларини қўллаш орқали таъсир ўтказади. Дейлик, меҳнат қонунчилигида ходимларга зиммасидаги мажбуриятларни бажармагани учун тегишли интизомий, моддий жавобгарлик белгиланган. Ҳулоса қилиб айтганда, субъектларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларининг юридик қафолатлари қонунчиликда белгиланган ҳуқуқий воситалар сифатида мазкур ҳуқуқ ва уларнинг мажбуриятларини тулик амалга ошириш ва ҳимоя этишга хизмат қилади.

### **Назорат учун саволлар.**

1. Меҳнат муносабатларига таъриф беринг.
2. Муносабат субъекти деганда нимани тушунаси?

3. Хукук лаёкати ва муомала лаёкати гапириб беринг.
4. Субъектив хукукни биласизми?
5. Юридик шахс ваколатига нималар киради?

### **Адабиётлар.**

1. Узбекистон Республикаси меҳнат кодекси Т. 1996 й.
2. Аҳоли учун юридик маълумотнома. 1 – қисм. Т. 1994 й.
3. Юридик энциклопедия. Т. 2001 й.
4. Меҳнат ҳуқуқи. Энциклопедик лугат. Т. 1981 й.

### **6-мавзу: Меҳнат жараёни субъектларининг вакиллик органлари.**

#### **Режа:**

1. Вакиллик органлари ҳақида тушунча.
2. Вакиллик органларининг тузилиши, турлари.
3. Вакиллик органларининг ҳуқуқий ҳолатлари.

#### **Таянч тушунчалар:**

Меҳнат жараёни субъектларининг вакиллик органлари, уларнинг тузилиши, сайлаб қўйиладиган органларнинг турлари, иш берувчининг вакиллик органлари. вакиллик органларининг фаолият йўналишлари, мақсадлари, мажбуриятлари.

Мустакиллик йилларида Узбекистоннинг меҳнат қонунчилиги ҳам сезиларли тарзда ислох қилина бошланди. Меҳнат муносабатларидаги қўпчилик масалалар сингари муносабат субъектларининг вакиллик органлари бўйича ҳам илгари амалда бўлган қонун ҳужжатларида акс эттирилган нормалар тубдан узгартирилди. Бу масаланинг мазмуни тубдан янгиланди. Янги Меҳнат кодексда вакиллик органлари тушунчаси кескин равишда узгартирилди. Масалан Меҳнат кодексининг 20 моддасида бу тушунчага қўйидагича таъриф берилди.

Касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб куйиладиган органлари, ходимлар томонидан сайлаб куйиладиган бошка органлар, иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида катнаша оладилар.

Меҳнат муносабатларида ишловчи ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил булган ва бу манфаатларни химоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб куйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошка органлар амалга ошириши мумкин. Бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва микдор таркибини меҳнат жамоасининг йигилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда уз манфаатларини химоя этишни ишониб топширадиган органни узлари белгилайдилар.

Барча вакиллик органлари уз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини химоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади.

Корхонада бошка вакиллик органларининг ҳам булиши касаба уюшмаларининг уз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тускинлик қилмаслиги лозим.

Ишловчи ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва химоя қилиши мумкин эмас.

Вакиллик органларининг фаолияти уларнинг сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек улар қонун ҳужжатларига зид ҳаракатлар содир этган тақдирда эса – суд томонидан ҳам тугатилиши мумкин.

Булардан қуриниб турибдики, меҳнат жамоалари меҳнат муносабатларининг субъектлари томонидан сайланадиган вакиллик органи ҳам муҳим, ижобий рол уйнайди.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 56 моддасида қонунда белгиланган тартибда рўйхатдан утқазилган касаба уюшмалари меҳнатқашларнинг жамоат бирлашмалари сифатида эътироф этилади, деб белгилаб қуйилгандир. Меҳнат кодексининг 22 моддасида эса қуйидагилар расмийлаштириб қуйилгандир:

Касаба уюшмаларининг ва улардаги сайлаб куйиладиган органларнинг давлат ва ҳужалик органлари, иш берувчилар билан

узaro муносабатларидаги ҳуқуқлари қонун, уставлар, жамоа келишувлари ва шартномалари билан белгиланади.

Ўзбекистон Республикасининг қонун чиқарувчи органи 1992 йилнинг 2 июлида «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг қафолатлари тугрисида» қонунни қабул қилди.

Қонуннинг 1 моддасида қуйидаги ҳолатлар расмийлаштириб қуйилди. Қасаба уюшма қунгилли жамоат ташкилоти булиб, ҳам ишлаб чиқариш, ҳам ноишлаб чиқариш соҳаларидаги фаолият турига қараб уз аъзоларининг меҳнат ва ижтимоий – иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда манфаатларини ҳимоя қилиш учун муштарак манфаатлар билан боғланган меҳнатқашларни бирлаштиради.

Қасаба уюшмалари ихтиёрийлик асосида ҳудудий ва тармоқ бирлашмалари тузишлари ва уларга қиришлари мумкин. Уларнинг Уставлари «Жамоат бирлашмалари тугрисида»ги қонунда белгиланган тартибда руйхатга олинади.

Ўзбекистон Республикаси таълим ва фан ходимлари қасаба уюшмасининг Устави 1995 йилнинг 28 январида қасаба уюшмалари сьздида тасдиқланган. Бу устав Республика Адлия вазирлиги томонидан 1995 йилнинг 4 октябрида 206 рақам билан руйхатга олингандир.

Қасаба уюшмалари уз фаолиятида давлат бошқарув идораларидан, ҳужалиқ идораларидан, сиёсий ва бошқа жамоат ташкилотларидан мустикалдирлар, улар олдида ҳисобдор эмаслар ва улар томонидан назорат қилинмайдилар. Қасаба уюшмаларининг ҳуқуқларини қайлайдиган ёки шу ҳуқуқларнинг амалга оширилишига тусқинлик қиладиган тарздаги ҳар қандай аралашув ман этилади.

Қасаба уюшмалари мустикал равишда уз уставларини ишлаб чиқадилар ва тасдиқлайдилар, уюшма тузилишини белгилайдилар. Раҳбар идораларини сайлайдилар, уз фаолиятларини ташкил этадилар, йигилишлар, конференциялар, пленумлар, қурултойлар утказадилар.

Қасаба уюшмалари уз уставларида белгиланган мақсадларга ва вазифаларга мувофиқ равишда бошқа мамлакатларнинг қасаба уюшмалари билан ҳамқорлик қилиш, уз хошишига қура халқаро ва бошқа қасаба бирлашмаларига ва ташкилотларига қириш ҳуқуқига эгадирлар. Қасаба уюшмалари уз аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этадилар, аҳолини иш билан таъминлаш давлат

сиёсати ишлаб чиқилишида катнашадилар. Корхоналарда ишдан холи этиб олинадиган шахсларни ижтимоий жихатдан химоя қилишнинг қонунлар асосида жамоа шартномасида белгилаб қўйиладиган қораларини тақлиф этадилар.

Маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идорасининг ташаббуси билан иш жойларининг қисқартирилиши ёки иш шароитининг ёмонлашувиغا олиб келадиган қорхонани ва ундаги тарқибий бўлинмаларни тугатиш, ишлаб чиқаришни тулик ёки қисман тухтатиб қўйиш тегишли қасаба уюшмалари қаида уч ой олдин хабардор қилиб қўйилган ва улар билан меҳнатқашларнинг ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига риоя этиш юзасидан музоқара утқазилган тақдирдагина амалга ошириш мумкин.

Қасаба уюшмалари аҳолини иш билан таъминлашнинг аҳолини ва бу соҳадаги қонунларга риоя этилишини назорат қилиб боради.

Меҳнат шартномаси маъмуриятнинг ташаббуси билан бекор қилинишига Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ тегишли қасаба уюшма қумитаси билан олдиндан қелишилган тақдирдагина йул қўйилади.

Қасаба уюшмаларининг меҳнат шароити ва меҳнатга ҳақ тулаш, меҳнатни муҳофаза қилиш ва ишлаб чиқариш ҳавфсизлигини таъминлашга, меҳнатқашларнинг уй – жой шароитига, уларни ижтимоий сугуртага, соғлиқни сақлаш ва маданиятга тааллуқли манфаатларини химоя қилиш, пенсия таъминоти соҳасидаги ҳуқуқлари қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Қасаба уюшмалари уз вақолатлари доирасида меҳнатқашларни ижтимоий ва иқтисодий жихатдан химоя қилиш тадбирларини ишлаб чиқишда турмуш даражасининг асосий мезонларини, нарх – наво индекси узғаришига қараб товон тулаш миқдорини аниқлашда катнашадилар. Қонунда белгилаб қўйган қун қечеришнинг энг паст даражасига ҳамда пенсиялар, стипендиялар ва нафақалар миқдорига риоя этилишини назорат қиладилар. Қасаба уюшмаларининг бирлашмалари шу масалалар юзасидан тегишли давлат ва ҳужалиқ идоралари билан битим тузиши мумкин.

Касаба уюшмалари маъмурият, мулкдор ёки улар вакил килган бошқарув идораси меҳнат ва касаба уюшмалари тугрисидаги қонунларга риоя этишларини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этишни талаб қилишга ҳақлидир. Маъмурият бундай тақдимномаларни қуриб чиқиши ва натижалари ҳақида I ой муддат ичида касаба уюшмасига хабар қилиши шарт.

Ҳар бир қорхона ва муассасаларининг ишловчи ходимларининг вакиллик органлари ваколатлари анча кенг ва салобатлидир. Улар жумласига қуйидагилар қиради:

*1. Музоқаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига қорхонада меҳнат тугрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан тақлифлар қиритиш.*

*2. Қорхонани ижтимоий – иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни қуриб чиқишда қатнашиш.*

*3. Меҳнат низоларини қурувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш.*

*4. Иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тугрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.*

Вакиллик органлари ижтимоий – меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа ҳатти – ҳаракатлар ҳам, башарти бу ҳаракатлар қонун ҳужжатларига зид бўлмаса, қилишлари мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органлари ҳуқуқларининг амалга оширилиши қорхонада меҳнат самарадорлигини пасайтирмаслиги, урнатилган тартиб ва иш режимини бузмаслиги керак.

**Иш берувчи ишловчи ходимларнинг вакиллик органлари олдида қуйидагиларни амалга ошириш мажбуриятини ўз зиммасига олади:**

1. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига қумаклашиш.

2. Ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш, меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив

хужжатларда курсатилган ҳолларда эса уларнинг розилигини олиш.

3. Ходимлар вакиллари органларнинг таркибларини уз вақтида куриб, чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш.

4. Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларини қорхонага, манфатлари ифода этилаётган ходимларнинг иш жойларига монийликсиз қуйиш.

5. Ходимларнинг вакиллик органлари меҳнат, қорхона фаолияти масалаларига ва бошқа ижтимоий – иқтисодий масалаларга доир ахборотни текин бериш.

6. Ходимларнинг вакиллик органларига уз вазифаларини беришлари учун зарур шароит яратиб бериш.

7. Ходимларнинг вакиллик органларига нисбатан меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларига узининг фаолиятларини амалга оширишлари муносабати билан иш берувчи томонидан бирон бир шаклдаги таъқиб қилинишдан ҳимоя этиш қафолатланади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қуйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг розилигини олмай туриб бекор қилишга йул қуйилмайди.

Вакиллик органларидаги сайлаб қуйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қуйиладиган лавозимидаги ваколати тугаганидан кейин аввалги иши берилади. Бундай иш мавжуд бўлмаса аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

Вакиллик органлар таркибига сайланган ходимларга тегишли иш бериш имконияти бўлмаган тақдирда улар қонунларда ёки



жамоа шартномалари, келишувларда назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланадилар.

Ходимлар вакиллик органларининг конуний фаолиятига хар кандай тарзда тускинлик килиш таъкикланади.

Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятини иш берувчи ёки у вакил килган шахслар ташаббуси билан тугатишга йул куйилмайди. Юкоридаги харакатларни содир килган иш берувчи ёки у вакил килган шахслар конун хужжатларига мувофик жавобгар буладилар.

Хар бир корхонада иш берувчи номидан вакилликни маъмуриятнинг мансабдор шахслари мехнат тугрисидаги конунлар ва бошка норматив хужжатлар, уларнинг уставлари ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширилади.

Узбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 28 моддасида иш берувчининг вакиллик органлари, уларнинг турлари, ваколатлари ва хукуклари баён этилади.

### **Назорат учун саволар.**

1. Мехнат муносабати субъектларининг вакиллик органлари хакида маълумот беринг.
2. Вакиллик органларининг ваколатларини баён этинг.
3. Касаба уюшмалари фаолиятини тушунтириб беринг.
4. Иш берувчининг мажбуриятларига нималар киради.
5. Вакиллик органларига сайланган вакилларнинг имтиёзларини санаб курсатинг.
6. Вакиллик органларининг фаолияти хакида гапиринг.

### **7 – мавзу: Жамоа шартномаси ва келишувни, уларнинг хукукий холатлари.**

#### **Режа:**

1. Жамоа шартномалари ва келишувлари тушунчаси, тузиш тамойиллари ва мақсадлари.
2. Жамоа шартномаси, унинг мазмуни, тузилиш тартиблари ваколатлари.

3. Жамоа келишувлари, уларнинг турлари, мазмуни, ваколатлари.

### **Таянч тушунчалар:**

Жамоа шартномаси, жамоа келишуви, уларни тузиш тамойиллари, музокаралар, иш берувчи манфаатларини ифода этувчи шахслар, касаба уюшмаси, шартнома мазмуни, томонларнинг мажбуриятлари.

Мустакиллик йилларида чиқарилган меҳнат конунларида жамоа шартномалари ва келишувларига катта урин берилгандир. Масалан 1995 йилгача амалда булган Меҳнат конунлари кодексига бу масала атиги II та моддада акс этирилган эди. Янги Меҳнат кодексига эса бу моддалар сони 28 тага купайтирилди.

Жамоа шартномаси – корхонада иш берувчи билан ходимлар уртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий – иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир.

Жамоа келишуви – муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни уз ичига олувчи норматив ҳужжатдир.

Жамоа шартномалари ва келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий – иқтисодий манфаатлари мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

Жамоа шартномалари ва келишувлар тузишнинг узига хос куйидаги тамойиллари мавжуддир:

1. конун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш, 2. тарафлар вакилларининг ваколатлилиги, 3. тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги, 4. жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги, 5. мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги, 6. олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш, 7. текшириб боришнинг мунтазамлиги, 8. жавобгарликнинг муқаррарлиги.

Жамиятда ҳар бир ташкилот, муассаса фаолият курсатувчи ходимнинг ҳуқуқи, дам олиши, соғломлашуви, турмуш шароитининг юксалиши, фаол меҳнат қилиши иш берувчи билан

ижтимоий химоя этувчи касаба уюшма ташкилоти уртасида тузилган жамоа шартномасига боғлиқ булади. Бу ҳужжат Ўзбекистон Республикаси касаба уюшмалари Федерациясининг 2000 йил апрел ойида бўлиб ўтган Курилтойида муҳокама этилиб, қабул қилингандир.

Меҳнат муносабатлари ва меҳнат билан боғлиқ ижтимоий – иқтисодий муносабатларни тартибга солишда жамоа шартномаларининг аҳамияти гоят каттадир.

Меҳнат ҳуқуқи қафолатларининг қонунчиликда белгиланадиган юқори даражасини урнатиш, меҳнат муносабатларини тартибга солиб туриш масалалари жамоа шартномалари асосида ҳал этилади.

Жамоа шартномаси ишчи ходимларнинг хоҳиш ва иш берувчининг имкониятлари уртасидаги мувозанатни белгиловчи ҳужжат бўлиши билан бирга иш берувчининг ва ишловчиларнинг юқори даромад олишларига қумаклашувчи ҳужжатдир.

Ҳар қайси келишувчи тараф жамоа шартномаси, келишувини тузиш ва узгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир.

Қасаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи узларини вакил қилган ходимлар номидан музокаралар олиб бориш, жамоа шартномасига, келишувига узларини вакил қилган ходимларнинг манфаатларини химоя қилувчи иловалар таклиф этиш ва уларни имзолашга ҳақли.

Жамоа шартномасини тузиш, узгартириш ва тулдириш учун иш берувчи билан касаба уюшмалари ёки бошқа вакиллик органи уртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолда бундай музокараларда ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин. Иш берувчилар ишловчи ходимларнинг таклифлари юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар.

Тегишли равишда ёзма хабар олган тараф 7 кунлик муддат ичида музокараларга киришиши шарт.

Олдинги жамоа шартномасининг амал қилиш муддати тугашига 3 ой қолганда янги жамоа шартномасини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тугрисида ёзма хабар беришга ҳақлидир.

Музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномасининг лойиҳасини тайёрлаш учун томонлар тенг ҳуқуқлилиқ асосида

тегишли ваколатларга эга булган вакиллардан иборат комиссия тузадилар.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, утказиладиган жойи ва кун тартиби томонларнинг қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган томонларга жамоа шартномасининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тула эркинлик берилади.

Иш берувчилар қасаба уюшмаларига музокаралар учун узларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт.

Музокараларнинг катнашчилари музокаралар билан боғлиқ маълумотлар давлат ёки тижорат фаолияти билан боғлиқ бўлса, уларни ошқор қилмасликлари керак. Бундай маълумотларни ошқор қилган шахслар қонуний тарзда жавобгарликка тортиладилар.

Музокаралар жараёнида томонлар узаро келиша олмасалар, баённома тузилиб, музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлар киритилади.

**Музокаралар давомида иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар бўладилар:**

*1. жамоа шартномасини тузиш, узгартириш ёки тулдириш юзасидан олиб борилаётган музокараларда катнашишдан буйин товлаганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш муддатини бузганлик учун, шунингдек томонлар белгиланган муддатда комиссиянинг ишини таъминламаганлик учун.*

*2. музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномасига риоя этилиши устидан текшириш олиб бориш учун керакли ахборот такдим этмаганлик учун.*

*3. жамоа шартномаси мажбуриятларини бузганлик ва бажармаганлик учун Қасаба уюшмаси талабига қура шартнома мажбуриятларини бузилишида ёки бажармаслигида айбдор булган мансабдор шахсга нисбатан қонун ҳужжатларида белгиланган қораларни қуриши шарт.*

Жамоа шартномасида ишловчи ходимлар номидан қасаба уюшма қумитаси ёки бошқа вакиллик органлари иккинчи томондан – бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар томонидан тузилади.

**Жамоа шартномасини тузишда касаба уюшмаси олдида куйидаги мақсад ва вазифалар куйилади:**

*1. ходимларнинг турмуш даражасини юксалтириши.*

*2. уларга табиий ва маданий хизмат курсатишни яхшилаш.*

*4. меҳнат қилиш учун соғлом ва хавф – хатарсиз шароит яратиш.*

*5. ходимларнинг иш ҳақини уз вақтида берилишига, дам олишига, соғломлашувига эришиш.*

*6. ишдан бушатилган ходимларнинг иш билан таъминланишини тегишли ташкилотлар билан бирга амалга ошириш.*

*7. талаба ёшлар, уқувчиларнинг уқишлари, дам олишлари учун шароитларни яратиш.*

*8. спорт ва соғломлаштириш, маданий, маърифий ишларни амалга ошириш ва бошқа тегишли масалалар буйича, мусобақалар, куриқлар, семинар ва конференциялар, учрашувлар, суҳбатлар уюштириш.*

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиш тамойилларини келишувчи томонлар белгилайдилар.

**Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг куйидаги масалалар буйича узаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:**

*- меҳнатга ҳақ тулаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қушимча туловлар.*

*- нархларнинг узгариб бориши, инфляция даражаси, шартномадаги курсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тулашни тартибга солиш механизми.*

*- ходимларни иш билан таъминлаш, қайта уқитиш, ишдан бушатиш шартлари.*

*- иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари.*

*- ходимларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жихатидан хавфсизликни таъминлаш.*

*- корхона ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш.*

*-ишни таълим билан кушиб олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар.*

*-ихтиёрий ва мажбурий тарздаги табиий ҳамда ижтимоий сугурта.*

*-жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, томонларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошка вакиллик органларига фаолият курсатиш учун тегишли шароитларни яратиб бериш...*

Жамоа шартномасида корхонанинг иктисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда бошка шартлар, белгиланган нормаларга қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий – иктисодий шарт ҳам киритилиши мумкин. Улар жумласига: қушимча таътиллар бериш, устама пенсиялар, муддатидан илгари пенсияга чиқариш, хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларнинг болаларини овқатлантириш, қийинтириш, укув жихозлари олиб бериш ва бошка қушимча имтиёзлар қиради.

Меҳнат кодексининг 38 моддасида курсатилишича жамоа шартномасининг лойихаси корхона булимларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши ва уларнинг таклифлари асосида тулдириб, такомиллаштирилиши лозим. Пухта ишлаб чиқилган шартнома лойихаси меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да муҳокама этиб қабул қилинади.

Жамоа шартномаси йиғилиш катнашчиларининг 50 фоиздан кўпроги ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади. Шартнома лойихаси маъқулланмаса уни қайта қуриб чиқилади ва 15 кун ичида умумий йиғилиш муҳокамасига қайта такдим этилади. Лойиха маъқуллангандан кейин жамоа шартномасини томонларнинг вакиллари 3 кун ичида имзолادилар.

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан бошлаб ёки шартномада курсатилган кундан бошлаб қучга қиради ҳамда томонлар белгилаб олган муддат давомида амал қилади.

Жамоа шартномаси иш берувчига ва корхонанинг барча ходимларига, шу жумладан жамоа шартномаси қучга қиргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Корхона ёки муассаса қайта ташкил этилганда ва қайта ташкил этиш даврида жамоа шартномаси уз қучини сақлаб қолади.

Корхона таркиби, унинг тузилиши, бошқарув органининг номи узгарган корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам жамоа шартномаси уз кучини сақлаб қолади.

Корхона белгиланган тартибда тугатилаётган пайтда жамоа шартномаси тугатиш ишлари олиб борилаётган муддат давомида уз кучини сақлаб қолади.

Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларини бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, Республика Меҳнат вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар.

Жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки белгиланган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб турадилар.

Текшириш олиб бориш вақтида тарафлар узларидаги бунинг учун зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этишлари шарт.

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб а) бош қелишув, б) тармок қелишув ва в) ҳудудий (минтақавий) жамоа қелишувлари тузиш мумкин.

Қелишувлар икки томонлама ва уч томонлама ҳам бўлиши мумкин. Қелишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

Қасаба уюшмлари ва бошқа вакиллик органлари ижро этувчи ҳокимият органидан улар билан икки томонлама қелишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас.

Бош қелишув Қасаба уюшмалари Республика Федерацияси Қенгаши ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари уртасида тузилади. Бундай қелишув ижтимоий – иқтисодий масалалар хусусида қелишган ҳолда сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

Тармок қелишувлари тегишли қасаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) уртасида зарур ҳолларда Меҳнат вазирлиги билан ҳам тузилади. Бунда айрим тармокларда меҳнат шартлари ва унга ҳақ тулашни, ходимларнинг ижтимоий қафолатларини белгилаб беради.

Худудий жамоа келишувлари тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) уртасида, зарур ҳолларда маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби. Муддатлари комиссия томонидан белгиланади ва расмийлаштирилади.

Имзоланган жамоа келишуви иловалари билан биргаликда 7 кунлик муддат ичида келишув иштирокчиларига, шунингдек руйхатдан утказиш учун Меҳнат вазирлигига юборилади.

**Жамоа келишувининг мазмунини томонлар белгилайдилар ва улар жумласига қуйидагилар киритилади:**

1. меҳнатга ҳақ тулаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби.
2. нархларнинг узғариб боришига, инфляция даражасига, курсатгичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тулашни тартибга солиш.
3. ЭНГ кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилган қушимча туловлар.
4. ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта уқитишга қумаклашиш.
5. экологик хавфсизликни ва ходимлар соғлигини таъминлаш.
6. ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар.
7. давлат қорхоналарини хусусийлаштиришда ходимлар манфаатларига риоя қилиш.
8. ногиронлар ва ёшлар меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қушимча иш жойларини ташкил этиш.
9. жамоа шартномаларини тузишга қумаклашиш, меҳнат низоларини олдини олиш меҳнат интизомини мустаҳкамлаш.
10. қонун ҳужжатларига зид келмайдиган бошқа қоидалар ҳам бўлиши мумкин.

Жамоа келишуви имзоланган пайтдан ёки белгиланган пайтдан қучга қиради.

Жамоа келишувини амал қилиш муддатини томонлар белгилайдилар, лекин у 3 йилдан ошиб кетмаслиги лозим.

Жамоа келишуви бу ҳужжатни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.



Уч тарафлама келишув тузилганда унинг амал килиши ижро этувчи хокимиятнинг тегишли органига ҳам тадбик этилади.

Барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита томонлар ёки улар ваколат берган вакиллар, Меҳнат вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим этишлари шарт.

### **Назорат учун саволлар.**

1. Жамоа шартномаси қандай ҳужжат?
2. Жамоа келишуви деганда нимани тушунасиз?
3. Жамоа шартномаси ва келишувини тузиш тамойилларини санаб беринг.
4. Жамоа шартномаларини тузиш жараёнини баён қилинг?
5. Жамоа шартномасининг мазмуни ва йуналишлари нимадан иборат.
6. Жамоа келишувлари ҳақида тушунча беринг.

### **Адабиётлар.**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
2. Ҳуқуқий ислохатлар: меҳнат қонунчилиги. Қулланма. Т. 1995 й.
3. Меҳнат қонунчилигидан нималарни билаш керак. Т. 1990 й.

## **8-Мавзу: Ишга жойлаштириш ва унинг юридик асослари.**

### **Режа:**

1. Фуқароларни ишга жойлаштириш ва меҳнат ҳуқуқлари.

2. Ишсизлик макоми ва уни химоялаш чоралари.
3. Иш билан таъминлашнинг зарур чоралари.

### **Таянч тушунчалар.**

Ишга жойлашиш ҳукуки, иш жойини эркин танлаш ҳукуки, меҳнат килиш ҳукукини кафолатлари, иш билан таъминлашга кумаклашиш жамгармаси, иш билан таъминланиш, ишсизлик макоми, моддий мадад бериш, ишсизлик нафақаси.

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилигининг долзарб муаммоларидан бири аҳолини ишга жойлаштириш ва унинг юридик асосларини такомиллаштириб боришдир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 57 моддасида фуқароларнинг ишга жойлашиш ҳукуки атрофлича баён этилади.

Унумли ва ижодий меҳнат килишга булган уз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан таъқиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шугулланиш ҳар қимнинг мутлақ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмастик жавобгарликка тортиш учун асос бўлолмайди.

Ҳар қим иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эгадир.

Давлат аҳолининг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш чораларини қонун йули билан кафолатлайди. Бундай кафолатлар жумласига қуйидагилар қиради:

1. *Иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини.*
2. *Ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини гайриқонуний равишда бекор қилишдан химояланишни.*
3. *Мақбул келадиган иш танлаш ва унга жойлашишга ёрдам бериш.*
4. *Ҳар қимга нисбатан ва ишга эга бўлишда. Меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда. Ҳизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имқониятлар яратишни.*

5. Янги касбга (мутахассисликка) бепул уқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа уқув юртлирида стипендия тулаб малакасини оширишни.
6. Бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ қомпенсация тулашни.
7. Ҳақ туланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имқониятини қафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг қафолатлари меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қуйилади.

Аҳолининг ишга жойлашишига қумаклашиш меҳнат вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият қурсатиши учун Республика Ҳуқумати белгилаб берган тартибда иш билан таъминлашга қумаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилади.

Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисидаги қонун ҳужжатлари Ўзбекистон фуқароларига, Республика ҳудудида доимий яшаб қелаётган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги булмаган шахсларга нисбатан татбиқ этилади.

Аҳолини ишга жойлаштириш масалалари Меҳнат кодексининг 5 бобида, шунингдек Республика Олий Мажлиси томонидан 1998 йилнинг 1 майида «Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисида» (янги таҳрири) деб номланувчи қонунида атрофлича баён этилади.

Ушбу қонуннинг 2 моддасида аҳолини иш билан таъминлаш тушунчаси аниқ ифодалаб берилади:

Иш билан таъминланиш – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид қелмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий

эхтиёжларини кондиритиш билан боглик булган, уларга иш хаки (мехнат даромади) келтирадиган фаолиятидир.

Мажбурий мехнат, яъни бирон-бир жазони куллаш билан тахдид килиш оркали бажаришга мажбурлаш таъкикланади, конунда белгиланган холатлар бундан мустасно. Кишиларнинг ихтиёрий равишда иш билан банд булмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос була олмайди.

### **Куйидагилар иш билан таъминланган деб хисобланади:**

- 1. ёлланиб ишлаётган, шу жумладан ишни туликсиз иш вақтида хак эвазига бажараётган, шунингдек хак туланадиган бошка ишга, шу жумладан вақтинчалик ишга эга булган фукаролар.*
- 2. Бетоблиги, мехнат таътили, касбга кайта тайёрлаишда, малака оширишида эканлиги, ишлаб чиқаришининг тухтатиб куйилганлиги муносабати билан, шунингдек конун хужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойида булмаганда ходимнинг иш жойи сакланиб турадиган бошка жойларда вақтинча иш жойида булмаган фукаролар.*
- 3. Узини иш билан мустакил таъминлаётган фукаролар, тадбиркорлик фаолияти билан шугулланаётган фукаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришида катнашаётган оила аъзолари.*
- 4. Куролли кучларда: Миллий хавфсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ва кушинларида хизматни утаётган, шунингдек мукобил хизматни утаётган фукаролар.*
- 5. Таътил тугрисидаги конун хужжатларига мувофиқ ишлаб чиқаришдан ажралган холда таълим олаётган фукаролар.*
- 6. Конун хужжатларига мувофиқ фаолият олиб бораётган жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фукарлар.*

Кейинги йилларда фукароларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва уларни янада такомиллаштириш бўйича ҳуқуқий ислохотлар дадиллик билан олиб борилмоқда.

2. Маълумки собик Иттифок тузуми даврида ишсизлик капиталистик тузумга хос иллат деб ҳисобланар эди. Бизнинг мамлакатимизда ишсизлик 1930 йилдаёқ барҳам берилган деган фикрлар ургатилар эди. Натижада Республикаимизда ишсизлик сони кўпайди, одамларнинг турмуш тарзи пасайиб қолди.

Фақат Мустақиллик шарофати билан республикаимизда бозор муносабатларига утилиши билан ишсизликни камайитириш, одамларни иш билан таъминлаш соҳасида кенг камровли тадбирлар амалга оширилди.

Бу уринда ишсизлик мақоми ҳақида тушунча бериб ўтиш мақсадга мувофиқдир.

16 ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш кидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органларида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малақасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар ишсиз деб эътироф этилади.

Шахсларни ишсиз деб эътироф этиш тугрисидаги қарор маҳаллий меҳнат органи томонидан улар иш кидираётган шахс сифатида рўйхатга олинган кундан эътиборан ун биринчи кундан кечиктирмай қабул қилинади.

**Конун ҳужжатларига қура қуйидагилар ишсиз деб ҳисобланмайди.**

- 1. Меҳнат органларида рўйхатга олинган кундан бошлаб ун кун ичида таклиф этилган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган шахслар.*
- 2. Рўйхатга олинган кундан бошлаб 10 кун ичида мақбул келадиган ишни кидириш мақсадида узрсиз сабабларига қура меҳнат органларига келмаган шахслар.*

Фукароларни ишсиз сифатида рўйхатга олиш тартиби конун ҳужжатлари билан белгиланади.

Хар бир фуқаро, жумладан барча талаба ёшлар мақбул келадиган иш тушунчасини ҳам пухта билиб олишлари лозим.

Биринчи марта иш кидираётган, касби (мутахассислиги) булмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб килмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти булмаган такдирда эса уларнинг ёши ва бошка хусусиятларини хисобга олган холда хак туланадиган бошка иш жумладан вақтинчалик иш макбул келадиган иш деб хисобланади.

Ишдан ва иш хакидан (мехнат даромадидан) махрум булган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос булган, ёшини, соглиги ҳолатини, мехнат стажини ва аввалги мутахассислиги буйича тажрибасини янги иш жойининг транспортда катнаш жихатидан қулайлигини инобатга олувчи иш макбул келадиган иш деб хисобланади.

Ишсизликнинг дастлабки даври тугагандан сунг касбига мос иш топиб бериш мумкин булмаган такдирда, унинг қобилиятини, кучини олдинги тажрибасини ва унга қулай булган уқитиш воситаларини инобатга олган холда касбини узлаштиришни талаб қиладиган иш макбул келадиган иш деб хисобланиши мумкин.

**Куйидаги ҳолатлар эса макбул келмайдиган иш деб саналади:**

1. иш яшаш жойини узгартириш билан боғлиқ булса.
  2. иш доимий яшаш жойидан анча узок булса ва катнаш ноқулай булса.
  3. Таклиф этилган ишда иш хаки шу мутахассислик ва малака учун белгиланган тартибда аниқланадиган энг кам миқдордан оз булса.
  4. Ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган булса.
- Булар Мехнат кодексининг 63 моддасида қурсатилади.

Мехнат қонунчилигида белгиланишича ишдан махрум булган, биринчи марта иш кидираётган, узок (бир йилдан ортик) танаффусдан кейин мехнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларга қуйидаги тартибда моддий мадад бериш қарорлангандир.

1. Ишсизлик нафақасини тулаш.
2. Қармоғидагиларни хисобга олган холда моддий ёрдам бериш.

3. Касб урганиш, малака ошириш, ёки кайта тайёрлаш даврида стипендия туланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига кушиш.
4. Ҳақ туланадиган жамоат ишларида катнашиш имконияти таъминланади.

Меҳнат шартномаси алоҳида асослар буйича бекор қилинган тақдирда ходимларга моддий мадад бериш учун қушимча қафолатлар берилади.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан утган кундан бошлаб тайинланади. Ишсиз шахсинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан утган пайтдан бошлаб кечи билан ун биринчи кундан эътиборан қучга қиради.

Ишсизлик нафақасининг миқдори ва муддатларини ҳам билиб олиш талаб этилади. Ишсизлик нафақаси қучи билан:

1. Ишдан ва иш ҳақидан маҳрум ёки узок танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга 12 ойлик давр мобайнида 26 календар ҳафта.
2. Илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётга шахсга эса 13 календар ҳафта мобайнида туланади.

Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қидириши ва ҳар 2 ҳафтада қаида 1 марта меҳнат органида йукламадан утиши лозим. Ишсизлик нафақасининг миқдори қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

**Ишсизлик нафақаси тулаш қуйидаги ҳолатларда бекор қилинади:**

1. Ишсиз шахс ишга жойлашганда.
2. Ишсиз шахс тақлиф қилинган ишни 2 марта рад этган тақдирда.
3. Ишсизлик нафақасини олувчи шахс пенсия ёшига етганда.
4. Ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамок жазосига ҳукм қилинганда.
5. Ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврда меҳнат органига ҳабар бермай вақтинча ишга жойлашган булса.
6. Ишсизлик нафақасини алдов йули билан олаётган булса.
7. Ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Ишсиз шахс узрсиз сабабларига кура белгиланган муддатда меҳнат органига келмаган такдирда, ишсизлик нафақасини тулаш 3 ойгача муддатга тухтатиб куйилиши ёки нафақа миқдорини камайтирилиши мумкин.

Давлат органлари лавозимларига сайланганлиги туфайли ишдан озод этилган ходимларга сайлаб куйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд булмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилиши шарт. (МК нинг 69 моддаси).

Аҳолини ишга жойлаштириш тугрисидаги конун хужжатларига риоя қилинишини текширишни давлат органлари, Меҳнат вазирлиги ва қасаба уюшмалари амалга оширадилар.

Меҳнат қилишга мажбурлашда, шунингдек аҳолини ишга жойлаштириш тугрисидаги конун хужжатларини бузишда айбдор шахслар конунга мувофиқ тарзда жавобгар буладилар.

### **Назорат учун саволлар**

1. Ишга жойлашиш ва меҳнат ҳуқуқи деганда нимани тушунаси?
2. Меҳнат қилиш ҳуқуқини қаролатлари ҳақида гапиринг.
3. «Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисида» ги 1999 й. 1 май конунни изоҳлаб беринг.
4. Меҳнат конунчилиги соҳасидаги ислохотлар нимадан иборат?
5. Ишсизлик тушунчасини баён қилинг.
6. Ишсизлик нафақасини, уни тулаш ва бекор қилишни биласизми?

### **Адабиётлар**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
2. Меҳнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990 й.
3. М.Тешабоев. «Иш билан таъминлаш». «Конун ҳимоясида» №6-7, 1996 й.



4. Ш.Холмуминов «Иш танлаш имконияти». Мулокот. №6 1997 й.
5. «Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисида» конун. 1992 й 13 январь.

### **9-Мавзу. Мехнат шартномаси ва унинг тузилиш тартиби.**

#### **Режа:**

1. Мехнат шартномаси хакида тушунча.
2. Мехнат шартномасини тузиш коидалари
3. Мехнат шартномасини узгартириш тартиблари.

#### **Таянч тушунчалар.**

Мехнат шартномаси тушунчаси, мазмуни, турлари, шартнома тузиш коидалари, муддати, шартлари, талаб килинадиган хужжатлар, мехнат дафтарчаси, дастлабки синов, шартнома шартларини узгартириш тартиблари, бошка ишга утказиш коидалари.

1. Мустакил Ўзбекистон Республикасининг мехнат конунчилигида мехнат шартномалари, уларнинг мазмуни ва тамойиллари хакидаги масала алохида ахамият касб этади.

Мехнат шартномаси ишловчи ходим билан иш бажарувчи уртасида муайян мутахасислик, малака, лавозим буйича ишни ички мехнат тартиби коидаларига буйсунган холда тарафлар келишувидир. У норматив хужжатлар билан белгиланган шартлар асосида хак эвазига иш бажариш хакида келишувдир.

Ишловчи ходим ва иш берувчи мехнат шартномасининг субъектлари булиб хисобланади.

Мехнат шартномасини тузишдан олдин кушимча холатлар (танловдан утиш, лавозимга сайланиш ва бошкалар) хакида келишиб олинади. Уриндошлик асосида ишлаш учун хам мехнат шартномаси тузилади.

Мехнат шартномасининг мазмуни ва турлари келишувчилар томонидан белгилаб олинади. **Шартномада куйидагилар белгилаб олинади:**

- 1. Иш жойи.*
- 2. Ишлавчи ходимнинг вазифаси, лавозими.*
- 3. Ишнинг бошланиш куни.*
- 4. Мехнат шартномасининг амал килиш муддати.*
- 5. Мехнат хаки миқдори ва мехнатнинг бошка шартлари.*

Мехнат шартномасини тузиш пайтида конун хужжатларида белгиланган мехнат ҳукуки ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

Мехнат шартномаси фақат ёзма шаклда тузилади. Мехнат шартномаси бир хил кучга эга булган икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга саклаш учун топширилади. Унда томонларнинг аниқ манзиллари курсатилган булиши шарт.

Мехнат шартномаси ишловчи ходим ва иш берувчи ёки унинг вакили имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган муддати кайд этилади. Мансабдор шахснинг имзоси корхона мухри билан тасдикланади.

**Мехнат кодексининг 75-моддасида курсатилишича мехнат шартномалари:**

- 1. Номуайян муддатга.*
- 2. Беш йилдан ортик булмаган муддатга.*
- 3. Муайян ишни бажариш вақтига мулжаллаб тузилади.*

Мехнат шартномасида унинг амал килиш муддати курсатилмаган булса, мехнат шартномаси номуайян муддатга тузилган ҳисобланади. Номуайян муддатга тузилган мехнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга қайта тузилиши мумкин эмас. Номуайян муддатга мулжалланган мехнат шартномалари тузиш мумкин булмаган ҳолларда, ишнинг хусусиятлари, бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолатда иш берувчи муддатли мехнат шартномасини тузиш ҳукукига эга.

Мехнат шартномаси томонлари а) зарур ва б) қушимча шартларни белгилаб оладилар. Зарур шартларсиз тузилган шартнома тузилган деб ҳисобланмайди. Қушимча шартлар эса томонларнинг келишувига қараб белгиланади. Шартномаларнинг зарур шартлари: а) *иш жойи ҳақида аниқ маълумот*, б) *ишловчи бажарадиган меҳнат функцияси тугрисидаги келишув*.

Мехнат шартномасининг қушимча шартлари жумласига қуйидагилар қиради: а) ишга қабул қилишда синаб қуриш, б) туликсиз иш вақтини белгилаб олиш, в) ётоқхоналар билан таъминлаш тугрисида ва хоказо.

Мехнат шартномасининг асосий хусусиятлари мавжуд бўлиб, улар жумласига қуйидагилар қиради: а) муайян турдаги ишни бажариш, б) корxonанинг ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунishi.

2. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигида белгиланишича ишга қабул қилишга 16 ёшдан йул қуйилади. 15 ёшга тулган шахслар ота-онаси ёки уларнинг урнини босувчи шахснинг розилиги билан ишга қабул қилиш мумкин. 14 ёшга тулган укувчилар ҳам ота-онаси ёки уларнинг урнини босувчи шахснинг розилиги билан, болаларнинг соғлигига зиён етказмайдиган, енгил ишларни уқишдан бўш вақтларида бажариш учун ишга қабул қилишга йул қуйилади.

Ишга қабул қилишни гайриқонуний равишда рад этишга йул қуйилмайди. Гайриқонуний рад этиш деганда қуйидагилар тушунилади:

1. *Мехнат қилиш ҳуқуқини чеклаш ёки имтиёзлар бериш.*
2. *Таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик.*
3. *Қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни ишга қабул қилмаслик.*
4. *Қонунларда қузда тутилган бошқа ҳоллар бўлиши мумкин.*

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи бунинг сабабини асослаб 3 кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт. Бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим.

Мехнат кодексининг 79-моддасига қура қариндош уругларнинг давлат қорхонасида бирга хизмат қилишлари чекланади. Узаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг

назорати остида хизмат киладиган булса, бир давлат корхонасида бирга хизмат килишлари таъкикланади.

**Ишга кобул килиш вақтида ходимдан қуйидаги ҳужжатлар талаб қилинади:**

- 1. Паспорт ёки унинг урнини босадиган бошқа ҳужжатни, 16 ёшгача булган шахслар- тугилганлик гувоҳномасини ва турар жойидан маълумотнома.*
- 2. Мехнат дафтарчасини, биринчи марта ишга қираётган шахслар бундан мустасно. Уриндошлик асосида ишга қираётганлар мехнат дафтарчаси урнига асосий иш жойидан маълумотномани.*
- 3. Харбий хизматга мажбурлар ёки чакирилувчилар харбий билетни ёки харбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани.*
- 4. Махсус маълумот ва тайёргарликка эга шахслар диплом ёхуд гувоҳномани тақдим этадилар.*

Ишга қираётган шахслардан узгача ҳужжатларни талаб қилиш таъкикланади. Мехнат кодексининг 81- моддасида мехнат дафтарчаси ҳақида гапирилади. Мехнат дафтарчаси ходимнинг мехнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир. Корхонада 5 кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга мехнат дафтарчаси берилиши шарт.

Мехнат дафтарчасига а) ишга қабул қилиш, б) бошқа доимий ишга утказиш ва в) мехнат шартномасини бекор қилиш тугрисидаги маълумотлар ёзилади.

Мехнат шартномасини бекор қилиш ва ходимга жазо бериш тугрисидаги маълумотлар мехнат дафтарчасига ёзилмайди.

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган мехнат шартномаси асос булади. Буйруқ мехнат шартномаси мазмунига тула мувофиқ равишда чиқарилади. Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади. Ходим иш бошлаган кундан эътиборан унинг мехнат шартномаси тузилган ҳисобланади. Мехнат шартномаси у имзоланган пайтдан бошлаб қучга қиради. Ходим шу кундан бошлаб узининг мехнат вазифаларини бажаришга киришмоғи лозим. Мехнат шартномасида ишнинг

бошланиш куни курсатилмаган булса, шартнома имзоланган куннинг эртасидан ишга тушмоги лозим.

**Мехнат шартномаси куйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин.**

- 1. ходимнинг унга топшириладиган ишга лаёқатлилигини текшириши.*
- 2. ишни давом эттириши мумкинлиги хақида бир қарорга келиши.*

Дастлабки синов мехнат шартномасида белгиланган булиши шарт. Бундай қилинмаган булса, ходим синовсиз ишга қабул қилинган ҳисобланади.

Ҳомиладор аёллар, 3 ёшгача болали аёллар, квота ҳисобидан ишга юборилганлар, 6 ойгача муддатга ишга қирганлар учун дастлабки синов муддати белгиланмайди.

Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 85- моддасида дастлабки синов муддатлари белгилаб қуйилгандир. Дастлабки синов муддати 3 ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Вақтинча мехнатга қобилиятсизлик ва узрли сабабларга қура ишда булмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига қиритилмайди. Дастлабки синов даврида ходимларга мехнат тугрисидаги қонун ҳужжатлари ва мехнат шартлари тулик татбиқ этилади. Дастлабки синов даври мехнат стажига қиритилади.

Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир томон иккинчи тарафни 3 кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, мехнат шартномасини бекор қилишга ҳаққидирлар. Бундай ҳолда иш берувчи мехнат шартномасини синов натижаси қоникарсиз булгандгина бекор қилиши мумкин. Мехнат шартномасини бекор қилиш тугрисидаги огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг қелишуви билан йул қуйилади. Огоҳлантириш муддати мобайнида ходим мехнатга оид муносабатларини бекор қилиш тугрисида берилган аризаларни қайтариб олишга ҳаққидир.

Дастлабки синов муддати тугагунгача тарафлардан бирортаси ҳам мехнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган булса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга йул қуйилмайди.

3. Хар бир фукаро меҳнат шартлари тушунчасини билиб олишлари шарт. Меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига а) меҳнат ҳақи миқдори б) иш вақтининг в) меҳнат таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш, маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади. Меҳнат шартлари қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади. Меҳнат шартларини узгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади. Меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан меҳнат шартларини узгартиришга ходимнинг розилигисиз йул қуйилмайди.

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини узгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги узгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқарганлиги, бундай узгаришлар ходимлар сонини узгаришига олиб келган ҳоллардагина ҳақлидирлар. Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини узгартириш ҳусусида ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги узгаришлар ҳақида ходимни қамада 2 ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Қурсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йул қуйилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг янги меҳнат шартлари асосида ишлашни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин. Бунда ходимга уртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бушатиш нафақаси туланади. Ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда узгарган тақдирда иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бу ҳақида маълумот бериши шарт.

Ишловчи ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари узгарганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Низони қуриш вақтида иш берувчи олдинги меҳнат шартларини саклаб қолиш имконияти бўлмаганлигини исботлаб бериш мажбурияти юкланади. Ишловчи ходим эса иш берувчидан меҳнат шартларини узгартиришга ҳақлидир. Унинг бу ҳақидаги аризаси берилган

кундан эътиборан 3 кун ичида иш берувчи томонидан куриб чикилиши лозим. Ишловчининг талаблари рад этилган такдирда, иш берувчи унга рад этилиш сабабларини маълум қилиш керак. Бундай қилмаслик эса ходимнинг меҳнат шартларини узгартириш хусусида шикоят қилиш учун тусик була олмайди.

Меҳнат кодексининг 92 моддасига кура бошқа доимий ишга ходимни утказишга факат унинг розилиги билан йул қуйилади.

Ходим билан иш берувчи уртасидаги келишув буйича вақтинча бошқа ишга утказилади. Бошқа ишга утказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

Ишловчи ходимнинг вақтинча бошқа ишга утказиш ҳақидаги илтимоси, узрли сабаблар туфайли келиб чиққан булса, иш берувчи уни қаноатлантириши лозим.

Вақтинча бошқа ишга утказиш иш берувчининг ташаббуси билан ҳам амалга оширилиши мумкин.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга утказишга йул қуйилади. Бунда ходим соғлигига тугри келмайдиган бошқа ишга утказилиши мумкин эмас. Бошқа ишга утказилган ходимга аввалги уртача иш ҳақидан кам булмаган миқдорда иш ҳақи туланади.

Бошқа ишга утказиш муддатининг чегараси, иш ҳақининг аниқ миқдорлари, ишлаб чиқариш зарурияти жамоа шартномасида курсатилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 96 – моддасида бошқа ишга доимий утказиш иш берувчининг буйруги билан расмийлаштирилади. Бундай буйрук чиқариш ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган узгаришлар асос булади. Бундай буйрук меҳнат шартномасига киритилган узгаришларнинг мазмунига тула мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Вақтинча бошқа ишга утказиш унинг муддати курсатилган ҳолда буйрук билан расмийлаштирилади.

Вақтинча бошқа ишга утказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Меҳнат шартномасини ва иш жойини узгартириш ҳақида буйрук чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган узгаришлар асос булади.

Интизомий жазо сифатида ходимни бошка корхонага ёки бошка жойдаги ишга утказишга йул куйилмайди. Ходимнинг унинг соглигига тугри келмайдиган ишларга утказиш мумкин эмас.

### **Назорат учун саволлар.**

1. Мехнат шартномаси, унинг шакли ва мазмунини баён этинг.
2. Шартнома тузишга куйиладиган талаблар нималардан иборат.
3. Шартнома муддатлари ва шартларини гапириб беринг.
4. Ишга кабул килишда талаб этиладиган хужжатларни сананг.
5. Синов муддати деганда нимани тушунасиз?
6. Мехнат шартларини тушунтиринг.

### **Адабиётлар.**

1. Узбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Узбекистон Республикасининг Мехнат кодекси. Т. 1996 й.
3. Мехнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990 й.
4. Ахоли учун юридик маълумотнома. Т. 1994 й. 2- сон.
5. Мехнат хукуки (энциклопедия лугат). Т. 1981 й.
6. Мехнат шартномаси қачон бекор килинади? «Ишонч» газетаси. 1-декабр. 2001 й.

### **10 – Мавзу: Мехнат шартномасини узгартириш асослари.**

#### **Режа:**

1. Бошка ишга утказиш тушунчаси ва турлари.
2. Доимий ва вақтинчалик бошка ишга утказиш.
3. Бошка ишга утказишнинг, мехнатнинг туб шарти узгаришидан фарқи.



## Таянч тушунчалар:

Мехнат шартномалари, уни узгартириш асослари, ходимнинг розилиги, ишловчи хукукини кафолатлари, бошка ишга доимий ва вақтинча утказиш, унинг шартлари, уларнинг расмийлаштирилиши.

Узбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 88 – моддасида мехнат шартномалари белгиланган ва узгартиришнинг умумий тартиби баён этиб берилган. Маълумки, мехнат шартномаси ҳамма вақт турли шартларни уз ичига олади.

Мехнат шартномалари деганда, мехнат жараёнида кечадиган ижтимоий ва ишлаб чиқариш омили тушунилади. Юридик адабиётда таъкидлаб утилганидек, мехнат шартномасини узгартириш умумлашган атама булиб, у куйидагиларни уз ичига камраб олади:

- мехнат шартлари;**
- ходимнинг мехнат вазифаси;**
- иш жойининг узгартирилиши.**

Мехнат кодексининг 88 – моддасига биноан, мехнат шартлари мехнат тугрисидаги қонунлар ва бошка норматив ҳужжатлар, шунингдек, мехнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

Ушбу модда мазмунининг тахлили мехнат шартномасининг шартларини куйидаги гуруҳларга ажратиб қараш имконини беради:

-қонун ҳужжатлари томонидан марказлаштирилган тартибда белгиланадиган шартлар (бунда Узбекистон Республикаси Мехнат кодекси, Узбекистон Республикаси қарорлари, бошка қонун ҳужжатлари, Узбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг, шунингдек Узбекистон республикаси президенти фармонлари, қарорлари ва фармойишлари асосида белгиланадиган мехнат шартлари назарда тутилади);

-жамоа келишуви ёки корхонанинг локал тарздаги ҳужжатларида (корхона жамоа шартномаси, ички мехнат тартиби қоидалари, ходимларни рағбатлантириш тугрисидаги қоидалар ва х.к) қайд этилган шартлар;

-мехнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланадиган шартлар (иш жойи, корхона ва унинг таркибий булинмаси, ходимнинг мехнат вазифаси, ишнинг бошланиш куни, мехнат хаки микдори, зарур холларда эса шартноманинг муддати ва бошкалар).

Умумий коидага кура, мехнат шартномаларини узгартириш, улар кайси тартибда белгиланган булса, худди шундай тартибда амалга оширилади.

Мехнат шартномасига киритилган мехнат шартларини узгартиришга тарафларидан бирининг талаби билан кодекснинг 89 – 90 моддаларида назарда тутилган холларда йул куйилади.

Юкорида билдирилган фикр – мулохазалар ва ушбу модданинг мазмунига таянган холда мехнатнинг шартларини узгартириш куйидагича классификация килиниши мумкин:

-**биринчидан**, конун хужжатлари ва бошка норматив хужжатларга асосан мехнат шартларини узгартириш;

-**иккинчидан**, иш берувчининг ташаббуси билан мехнат шартларини узгартириш (МК. 89 м);

-**учинчидан**, ходимнинг талабига кура менхнат шартларини узгартириш (МК. 90 м);

-**туртинчидан**, тарафлар келишуви билан мехнат шартларини узгартириш.

М.К.нинг 89 – моддасида курсатилганидек иш берувчи ходимнинг розилигисиз мехнат шартларини факат технологиядаги, ишлаб чикариш ва мехнатни ташкил килишдаги узгаришлар, ишлар (махсулот, хизматлар) хажмининг кискариши каби сабаблар, ходимлар сони ёки иш хусусиятини узгартиришга олиб келиши олдиндан аник булган холлардагина узгартириши мумкин.

Мазкур, 89 – моддада ходимнинг розилигисиз мехнатнинг шартларини узгартириш пайтида иш берувчи томонидан бажарилиши лозим булган катор талаблар куйилганки, булар ходимларнинг мехнат хукуklarини химоя килишга каратилган кафолатлар сифатида мухим урин тутати.

Бу кафолатлар куйидагилардан иборат:

-**биринчидан**, иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун мехнат шартларини узгартириш борасида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органи билан олдиндан маслахатлашиб олиши лозим;

-иккинчидан, иш берувчи келгусида меҳнат шартларини узгартириш эҳтимоли хақида ходимни камида, 2 – ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Курсатилган муддатни кискартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йул қуйилади;

-учунчидан, купчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда узгарган такдирда иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай узгартиришнинг сабаби хақида маълумот бериши шарт;

-туртинчидан, ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этгани сабабли бекор қилиниши мумкин; бундай ҳолларда ходимга уртача ойлик иш хақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бушатиш нафақаси туланиши керак;

-бешинчидан, ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари узгартирилгани хақида судга шикоят қилишга ҳақлидир;

-олтинчидан, низони қуриш вақтида аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йуклигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Ходим талабига биноан меҳнат шартларини узгартириш.

Амалдаги меҳнат қонунчилигида муайян вазиятлар мавжуд бўлганда меҳнат шартларини ходим талабига биноан, узгартириш мумкинлиги қузда тутилган.

Бунинг учун уша муайян вазият мавжуд бўлиши ва аниқ курсатилиши керак. М.К. 90 – моддаси 1 – қисмига мувофиқ, меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходим иш берувчидан меҳнат шартларини узгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

Ўзбекистон Республикасининг «Хотин –қизларга қушимча имтиёзлар тугрисида»ги 1999 – йил 14 – апрелдаги Қонуни билан айрим тоифа аёллар учун иш ҳафтасининг 40 – соатлик муддати 35 – соатлик кискартирилган муддат қилиб белгиланди.

Шу муносабат билан, меҳнат шартномасининг иш вақти муддатига тегишли шарт иш берувчи талабига биноан узгартирилиши лозим.

Меҳнат қонунчилигида алоҳида ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган ходим томонидан меҳнат шартини узгартиришни талаб қилиши қузда тутилган.

Масалан, муайян ходимга Т.М.Э.П томонидан ногиронлик гурухи белгиланган такдирда унга иш вақтини кискартириш, 30 – календарь кундан иборат меҳнат таътили берилишни ва бошқа шартларни узгартиришни талаб қилиш имконияти тугилади.

Бошқа ишга утказиш муддатига қараб 2 турга бўлинади: доимий ва вақтинча бошқа ишга утказиш.

Шунингдек, бошқа ишга утказиш иш берувчининг ташаббуси бўйича ҳам, ходимнинг ташаббуси билан ҳам амалга оширилиши мумкин.

Вақтинча бошқа ишга утказишнинг қуйидаги қуринишлари мавжуд:

- 1) тарафларнинг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга утказиш;
- 2) ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга утказиш;
- 3) иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга утказиш.

Доимий бошқа ишга утказиш тартиби эса меҳнат кодексининг 92–моддасида баён этилган. Унга қура, доимий бошқа ишга утказишга (яъни, ходимнинг меҳнат вазифасини узгартиришга), унга бошқа ихтисос, малака, лавозимга оид ишни топширишга факат унинг розилиги билан йул қуйилади.

Конунчиликда ишни давом эттириш учун имконият бермайдиган қуйидаги ҳолатлар аниқ курсатиб қуйилган:

-технологиядаги ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги узгартиришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг узгаришига олиб келган иш ҳажмининг кискаргани ёки корxonанинг тугатилгани (М.К. 100 м, 1-банди);

-ходимнинг малакаси етарли бўлмаси ёки соғлиги ҳолатига қура, бажараётган ишига нолайик бўлиб қолиши (М.К. 100 м, 2-банди);

-мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг уринбосарлари, бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилингани (М.К.98м);

-муайян ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши (М.К. 106 м 2 – банди).

Меҳнат конунчилигида тиббиёт муассасаларининг ташаббуси билан бошқа ишга утказиш ҳам назарда тутилган. Масалан,

Узбекистон Республикасининг «Фукаролар соглигини саклаш тугрисида» ги 1996-йил 29-августдаги Конунининг 36-моддасида курсатилишича, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлигини экспертизадан утказишда ходимни унинг соглигига қараб вақтинча ёки доимий равишда бошқа ишга утказиш зарурати белгиланади.

Шу асосда тиббий хулоса берилади.

Меҳнат шартномасида муайян иш жойи аниқ курсатиб қуйилган ҳолларда иш жойини узгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган узгартиришлар асос бўлади.

### **Назорат учун саволлар.**

1. Меҳнат шартномасига тушунча беринг?
2. Бошқа ишга утказиш деганда нимани тушунасиз?
3. Шартнома узгартириш қоидаларини биласизми?
4. Шартнома узгартириш масаласида иш берувчига қандай мажбуриятлар юклатилади?
5. Ишловчи ҳуқуқларини қаноғланишини баён қилинг?

### **Адабиётлар.**

1. Узбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
2. Фукаролар соглигини саклаш тугрисида қонун, 1996-йил 29-август
3. Аҳоли учун юридик маълумотнома. Т. 1995-й.

## **11 – мавзу: Меҳнат шартномасини бекор қилиш қоидалари.**

### **Режа.**

1. Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асослари.
2. Шартномани бекор қилишда томонларнинг ҳуқуқлари.
3. Шартномани бекор қилишнинг оқибатлари.

## Таянч тушунчалар:

Мехнат шартномасини бекор қилиш асослари, огохлантириш, ходимнинг ихтиёри билан ва иш берувчининг ташаббуси билан шартномани бекор қилиш, ишдан озод қилишдаги имтиёзлар, шартнома томонлар ихтиёрига боғлиқ булмаган ҳолатлар, ишдан бушатиш нафақаси, ишдан четлаштириш.

Мустақиллик йилларида қабул қилинган меҳнат қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатларида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳуқуқий асослари ҳам аниқ белгилаб берилди. Меҳнат кодексининг 97 моддасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қуйидаги умумий асослари санаб қурсатилди.

- 1. тарафларнинг келишувига қура меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши зарур.*
- 2. томонлардан бирининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин.*
- 3. муддатнинг тугаши билан шартнома бекор қилиниши мумкин.*
- 4. томонлар ихтиёрига боғлиқ булмаган ҳолатларга қура бекор қилинади.*
- 5. меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга қура бекор қилинади.*

Қорхона мулкдори алмашганда, қорхона қайта ташкил этилганда меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этади. Янги мулкдор қорхонанинг раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Қорхонанинг бир органдан иккинчи орган буйсунувига утказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тухтатмайди.

Ишловчи ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, 2 ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огохлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огохлантириш муддати тугагандан сунг ходим ишни тухтатишга ҳақли. Иш берувчи эса

ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб – китоб килиши шарт.

Ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси огохлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор килиниши мумкин. Тарафлар келишуви буйича белгиланган огохлантириш муддати давомида ходим берган аризани кайтариб олишга ҳақлидир.

Огохлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор килинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор килиш ҳақидаги ариза уз кучини йукотади. Бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор килишга йул қуйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор килиш ҳақидаги ариза у уз ишини давом эттиришининг имкони йуклиги а) укув юртига кирганлиги б) пенсияга чикканлиги в) бошка лавозимга сайланганлиги ва бошка ҳолатлар билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор килиши керак.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор килинганда ходимнинг неустойка тулаши белгилаб қуйилгандир.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор килишга асос берадиган МК нинг 100 моддаси талабларини билиб олиш мақсадга мувофиқдир.

Конун талабларига асосан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугамаган муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор килиш асосли бўлиши шарт.

Қуйидаги ҳолатлар меҳнат шартномасини бекор килишнинг асосли эканлигини билдиради:

1. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги узгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг узгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёки қорхонанинг тугатилганлиги.

2. Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига қура бажараётган ишига нолайик бўлиб қолиши.

3. Ходимнинг уз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Илгари меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёки унга нисбатан ноқонуний чоралар кулланилган кундан эътиборан 1 йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳуя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

4. Ходимнинг уз меҳнат вазифаларини бир марта қупол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб қелиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қупол равишда бузишларнинг руйхатида қуйидагилар белгилаб қуйилгандир:

а) ички меҳнат тартиби қоидалари

б) қорхона мулкдори билан қорхона раҳбари уртасида тузилган меҳнат шартномаси

в) айрим тоифадаги ходимларга нисбатан кулланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг уз меҳнат вазифаларини бузиши қупол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир ноҳуя ҳаракатнинг оғир – енгиллиги ва унинг оқибатларига қараб ҳал этилади.

5. Уриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан ва уриндошлик иши чекланиши сабабли уриндошлар билан меҳнат шартномаларини бекор қилинганлиги.

6. Мулкдорнинг алмашуви сабабли қорхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги.

Ишловчи ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тугрисидаги қонун ҳужжатларида қўзда тутилган меҳнат таътилларида бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қуйилмайди. Қорхона бутунлай тугатилган ҳолатлар бундан мустасно.

Меҳнат кодексининг 101 моддасида белгиланишича қасаба уюшма қумитаси ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг розилигини олмай туриб меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қуйилмайди.

Қасаба уюшмаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш ҳақида қабул қилинган қарори бўйича иш



берувчига ёзма равишда хабар бериши керак. Бундай хабар мансабдор шахснинг ёзма такдимномаси олинган кундан бошлаб 10 кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи қасаба уюшма қумитаси ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилишга розилик берган кундан бошлаб 1 ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Меҳнат интизомини бузганлик учун меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўлланиш учун белгиланган муддатлар утиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма равишда огохлантириши шарт:

1. Меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги узғаришлар, ходимлар сони ёки иш хусусиятининг узғаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд қорхонанинг тугатилганлиги муносабати билан бекор қилинганда қаида 2 ой олдин.

2. Меҳнат шартномаси ходимнинг малақаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига қўра бажараётган ишига нолойик бўлиб қолиш муносабати билан бекор қилинганда қаида 2 ҳафта олдин огохлантириши лозим.

Ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувга биноан юқоридаги муддатларга мувофиқ келадиган пуллик қомпенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинган ҳолларда иш берувчи ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тугрисида қаида 3 кун олдин хабардор қилади ёки унга шунга мутаносиб қомпенсация тулайди.

Огохлантириш муддати давомида, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли ҳаракатлари муносабати билан бекор қилиш тугрисидаги огохлантиришни истисно этганда, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада қаида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга қикмаслик ҳуқуқи берилади. Ходимнинг огохлантириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, унинг давлат ёки жамоат вазиқаларини бажарган вақти қушилмайди, меҳнатга оид муносабатларнинг қорхона тугатилганлиги натиқасида бекор қилиниши бундан мустасно.

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш тугрисида уз вақтида касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органига ахборот такдим этади ва маслаҳатли ишларни амалга оширади.

Иш берувчи камида 2 ой олдин хар бир ходимнинг касби, малакаси ва меҳнат хаки миқдорини курсатган холда ишдан озод қилиш тугрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиши шарт.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги узғаришлар, ходимлар сони ёки иш хусусиятининг узғаришига олиб келган иш хажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорирок булган ходимларга берилади.

**Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил булган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:**

- 1. карамогида икки ёки ундан ортик киши булган ходимларга.*
- 2. оиласида ундан бошқа ишловчиси булмаган шахсларга.*
- 3. қуп йиллик иш стажига эга булган ходимларга.*
- 4. сиртдан уқиётганларга, олий мактабни янги битириб ишлаётган тақдирда 2 йил мобайнида.*
- 5. мазкур корхонада майиб булиб қолган ёки касб касаллигига учраб қолган шахсларга.*
- 6. уруш ногиронлари, катнашчилари ва уларга тенглаштирилганларга.*
- 7. атом объектларида нурланиш касаллигига учраган шахсларга.*

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин.

Муддатли меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши билан бекор қилинади. Муддати тугагандан кейин ҳам меҳнат муносабатлари давом этаверса, томонлардан бирортаси 1 ҳафта давомида уни бекор қилинишини талаб қилмаган булса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

**Мехнат шартномаси тарафлар ихтиёрига боғлиқ булмаган куйидаги ҳолатларда бекор қилинади:**

- 1. ходим харбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда.*
- 2. илғари ишлаб келган ходим ишга тикланган тақдирда.*
- 3. суднинг ҳукми билан ишни давом эттириши имкониятидан маҳрум этилган ёки даволаш масканига юборилган тақдирда.*
- 4. ишга қабул қилишда қоидалар бузилган бўлиб, ишни давом эттиришга тускинлик қилса.*
- 5. ходимнинг вафоти муносабати билан.*
- 6. қонунда белгиланган бошқа ҳолатларда.*

Мехнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга булган мансабдор шахс томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади. Охириги иш куни мехнат шартномасини бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Иш берувчининг буйруғида мехнат шартномасини бекор қилиш асослари курсатилиши шарт.

Мехнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг мехнат дафтарчасини ва мехнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Мехнат шартномаси бекор қилинган куйидаги ҳолатларда ишдан бушатиш нафақаси туланади. Бунинг асослари Мехнат кодексининг 109 моддасида санаб курсатилади.

*1. иш берувчининг ташаббуси билан.*

*2. тарафлар ихтиёрига боғлиқ булмаган ҳолатларда бекор қилинса.*

*3. ходим янги мехнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли.*

Ишдан бушатиш нафақасининг миқдори уртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Мехнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмайди.

*1. мехнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга—мехнат шартномаси бекор қилинган куни.*

*2. мехнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга, у ҳисоб—қитоб қилишни талаб этган куни туланиши керак.*

**Мехнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор килинганда унга тегишли иш хаки, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:**

*1. ишни ташлаб кетишга хаки бўлган кундан кечиктирмасдан.*

*2. иш берувчини огохлантириши шарт бўлмаган ходимга, - ишдан кетган куннинг эртасидан кечиктирмасдан туланиши лозим.*

Мехнат шартномаси гайриконуний равишда бекор килинган холларда у аввало иш берувчининг узи томонидан аввалги ишига тикланиши лозим. Мехнат шартномаси гайриконуний равишда бекор килинганда ва ходим ишга тикланганда ишловчига етказилган моддий зарарни коплаш иш берувчи зиммасига юклатилади (Бу алоҳида мавзу).

Мехнат кодексининг 113 моддасида «Ишдан четлаштириш» хакида гапирилади. Конуний асослар бўлмаган холда ишловчини ишдан четлаштиришга йул қуйилмайди. Спиртли ичимликлар, гиёҳванд моддалар таъсирида маст ҳолатида келган ходим ишга қуйилмайди.

Тиббий куриқдан утиш, тиббий комиссия тавсияларини бажармаган ходим иш берувчи томонидан ишга қуйилмасликка ҳақлидир.

Иш берувчининг айби билан гайриконуний равишда ишдан четлаштирилган ходимга етказилган зарарни тулаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

### **Назорат учун саволлар.**

1. Мехнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асосларини гапириб беринг.

2. Ходимнинг ташаббуси билан мехнат шартномасини бекор қилиш қоидаларини баён қилинг.

3. Мехнат шартномасини бекор қилиш асосларига нималар қиради?

4. Иш берувчининг ташаббуси билан мехнат шартномасини бекор қилиш тартибларини биласизми?

5.Ишдан бушатиш нафакаси ва унинг коидаларини тушунтиринг.

### **Адабиётлар.**

1. Узбекистон Республикасининг Конституцияси.Т. 2001й.
2. Узбекистон Республикасининг Мехнат кодекси.Т.1996й.
3. Мехнат конунчилигидан нималарни билиш керак.Т.1990й.
4. Ахоли учун юридик маълумотнома.Т1994й. 2-сон.
5. К.Кодиров. «Мехнатга оид хужжатларни расмийлаштириш намуналари.» Т. «Адолат».2000 й.
6. Р.Холматов « Ишга кайта тиклаш муаммолари.», «Конун химоясида»№11,1998 й.

### **12-Мавзу: Иш вакти ва дам олиш вақтларини ҳуқуқий тартибга солиниши.**

#### **Режа:**

1. Иш вакти, унинг турлар ва фойдаланиш йуллари.
2. Дам олиш вакти ва уни амалга оширилиши.
3. Байрам кунлари ва улардан фойдаланиш тартиблари.

#### **Таянч тушунчалар.**

Иш вакти, 5 кунлик ва 6 кунлик иш хафтаси, нормал, кискартирилган, туликсиз иш куни , иш вакти режими, тунги вақт, иш вақтидан ташқари дам олиш вакти, унинг турлари, умумий дам олиш куни, байрам кунлари, байрам кунларида ишлаганлик учун ҳақ тулаш.

1. Узбекистон Республикасининг мехнат конунчилиги ишлаш ва дам олиш вақтларини ҳуқуқий жихатдан тартибга солиш масалаларини ҳам такомиллаштириб келмоқда. Мехнат кодексининг 7 бобида «Иш вакти» ва унинг мазмуни, моҳияти ҳамда турлари аниқ талаблар билан баён этилади.

Ходим иш тартиби ёки графиги ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ уз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

Ишловчи ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. (МК 115 м).

Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати 7 соатдан, 5 кунлик иш ҳафтасида эса 8 соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинган тақдирда иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмаслиги шарт. Меҳнат кодексининг 116 моддасида иш вақтининг қисқартирилган муддатлари санаб кўрсатилади.

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиги ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг узига ҳос хусусиятилари ва узига ҳос ҳолатларини инобатга олиб, меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга туланадиган ҳақни қамайтирмасдан, иш **вақтининг қисқартирилган муддати** белгиланади.

**Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:**

1. 18 ёшга тулмаганлар учун.
2. 1 ва 11 гуруҳ ногиронлари учун.
3. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлганлар учун.
4. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар.

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати МК нинг 117 моддасида баён этилади.

Иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади. Корхонадаги бундай ишларнинг руйхати ва бажариш муддати тармок келишувларида белгилаб қуйилган.

Юқори даражадаги хис-ҳаяжон, аклий зуриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ бўлган алоҳида тусга эга бўлган ишлар билан банд

булган ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошк.) иш вақтининг муддати хафтасига 36 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувга биноан **туликсиз иш кўни ёки туликсиз иш хафтаси** белгилаб қўйилиши мумкин. Иш берувчи айрим ҳолатларда ходимнинг илтимосига қўра туликсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт.

Туликсиз иш вақти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддати, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ туланади. Иш хафтаси:

1. Беш кунлик иш хафтаси ва
2. олти кунлик иш хафтасига бўлинади.

**Иш вақти режими** ҳам мавжудки, унга қўйидагилар қиради:

- А) кунлик иш вақтининг муддати.
- Б) ишнинг бошланиш ва тугаш вақти.
- В) ишдаги танаффуслар вақти.
- Г) сутка давомидаги сменалар сони.
- Д) иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилиши
- Е) ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби.

Иш вақти режими корхонанинг «Ички меҳнат тартиби қоидалари,» бошқа локал ҳужжатлар ва келишувларга асосан белгиланади. Ходимни сурункасига 2 сменада ишга жалб этиш таъқиқланади. Байрам кунлари арафасида кундалик иш муддати барча ходимлар учун 1 соатга қисқартилади.

Ўзбекистон меҳнат қонунчилигида (122 м) Тунги вақтдаги ишнинг муддати ҳам белгилаб қўйилгандир. Кеч соат 22:00 дан эрта соат 6:00 гача булган вақт тунги вақт деб ҳисобланади. Тунги иш вақти ҳужжатлар билан белгиланган тарзда фойдаланилади.

Иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтининг жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин. Бунда ҳисобга олинадиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг муддати эса 12 соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Бундай ҳолатлар ҳам жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши лозим.

Мехнат кодексининг 124 моддасида «Иш вақтидан ташқари иш» баён этилади.

Ходим учун белгиланган кундалик иш муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан кулланилади. Иш сменасининг муддати 12 соатдан иборат булади, меҳнат шароити ута оғир ва ута зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йул қуйилмайди. Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади. Иш вақтидан ташқари иш учун компенсация ва ҳақ тулаш қонунга мувофиқ амалга оширилади. Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига 2 кун давомида 4 соатдан ва йилига 120 соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини уз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилигида дам олиш вақти ҳам алоҳида белгилаб қуйилгандир .

Дам олиш вақти сарфланган жисмоний ва рухий қувватни қайта тиклаш, шахс сифатида қамол топиши, оила , ижодий фаолият билан шугулланиш учун зарур бўлган ижтимоий вақтдир.

Дам олиш вақтининг турларига қуйидагилар қиради:

- А) иш куни давомидаги дам олиш вақти.
- Б) иш кунлари орасидаги дам олиш вақти.
- В) иш ҳафталари орасидаги дам олиш вақти.
- Г) байрам кунлари.
- Д) йиллик меҳнат таътили.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 127 моддасида айтилишича, иш куни давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати «Ички меҳнат тартиби қоидалари» да, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувда белгилаб қуйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига қараб, дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши керак.



Ишнинг тугаши билан кейинги иш бошланиши уртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати 12 соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

Барча ходимларга дам олиш кунлари берилади. 5 кунлик иш хафтасида ходимларга хафтада 2 дам олиш куни, 66 кунлик иш хафтасида эса 1 дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни – якшанбадир.

Меҳнат қонунчилигида белгиланишича, дам олиш кунларида ишлатиш таъқиқланади.

Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга йул қуйилади. Бу ҳақда жамоа шартномасида белгилаб қуйилмоғи лозим. Бу ҳақда қасаба уюшма ташкилоти билан келишилган бўлиши шарт. Дам олиш кунларида бажарилган иш учун компенсация ва икки хисса ҳақ туланиши шарт.

Мамлакатимизда иш хафталари орасидаги дам олиш вақтининг узлуксиз муддати одатда 42 соатдан кам бўлмаслиги лозим.

3. Ватанимиз тарихида ва ижтимоий ҳаётида ута муҳим аҳамиятга эга бўлган ва махсус қонунчилик актлари чиқариш йули билан давлатнинг расмий байрами деб эълон қилинган байрам кунларида ҳам дам олинади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 131 моддасига қура қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунлар ҳисобланади.

1 январь – Янги йил байрами, 8 март – Хотин-қизлар куни, 21 март – Навруз байрами. 9 май – Галаба куни, 1 сентябрь – Мустақиллик куни, 1 октябрь – Уқитувчи ва мураббийлар куни, 8 декабрь – Конституция куни, Руза хайити ва Қурбон хайитининг биринчи кунлари.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлаш ман этилади. Ходимларни шу кунларида ва иш берувчининг фармойиши билан ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина йул қуйилади.

Ишлаб чиқариш шароитларида:

А) узлуксиз ишлайдиган қорхоналар, уларнинг ҳавфсизлигини таъминлаш,

Б) ишни тухтатиш мумкин бўлмаган жойларда,

В) аҳолига хизмат қурсатиш зарурати бўлган ишларда,

- Г) кечиктириб булмайдиган таъмирлаш ишлари,
- Д) юк ортиш-тушириш ишлари,
- Е) пассажир ташиш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йул куйилади.

Байрам кунлари бажарилган ишлар учун компенсация ва икки баробар микдорда хак туланади.

### **Назорат учун саволлар.**

1. Иш вақтини тушунтириб беринг.
2. Иш вақтидан тугри ва самарали фойдаланиш йулларини айтиб беринг.
3. Иш вақтининг турлари ва муддатлари хакида гапиринг.
4. Дам олиш вақти хакида маълумотлар беринг.
5. Ишлаш ва дам олиш вақтининг хукукий кафолатланиши.
6. Байрам кунлари хакида нима биласиз?

### **Адабиётлар**

1. Узбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т, «Адолат» 1996 й.
2. Хукукий ислохотлар: фукароларнинг меҳнат ва пенсия таъминоти тугрисидаги конунчилик. Кулланма. Т. 1995 й.
3. Меҳнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990й.
4. Ахоли учун юридик маълумотнома. Т. 1994 й 2 сон.
5. Гасанов М, Соколов Е. «Узбекистоннинг меҳнат тугрисидаги конун хужжатлари. Саволлар ва жавоблар. Иккинчи китоб «Иш вақти хамда дам олиш вақти». Т. «Укитувчи» 2001 й.

### **13-мавзу: Меҳнат таътилларининг хукукий асослари.**

#### **Режа:**

1. Меҳнат таътиллари хакида тушунча.

2. Таътиллер бериш тартиби.
3. Таътиллердан фойдаланиш йуллари.

### **Таянч тушунчалар**

Мехнат таътиллари, уларнинг муддати, узайтирилган таътиллер, ижодий ва ижтимоий таътиллер, кушимча таътиллер, таътил бериш шартлари, таътил бериш жадвали ёки бошка муддатга кучириш, иш хаки сакланмаган (уз хисобидан) холда таътил бериш.

Мустакиллик конунларида ишчи ва хизматчилар учун мехнат таътиллари бериш коидалари хам расмийлаштириб куйилгандир.

Мехнат кодексининг 133-152 моддаларида таътиллер, уларнинг турлари расмийлаштириш йуллари, мазмуни хакидаги расмий маълумотлар берилгандир.

Барча ходимларга дам олиш ва иш кобилиятини тиклаш учун иш жойи ва уртача иш хаки сакланган холда йиллик мехнат таътиллари берилади (133 м).

Халкаро Мехнат Ташкилоти Йиллик хак туланадиган таътиллер тугрисида 1936 йили узининг 52 сонли Конвенциясини кабул килган. Узбекистон Республикаси 1995 йилнинг 6 майида кушилган мазкур Конвенция мулкчилик шаклидан катъи назар барча корхона ва ташкилотларда ишлаётган ходимларга нисбатан кулланилади. Унга кура хар бир шахс узлуксиз бир йил ишлаганидан сунг камида 6 иш кунига тенг булган муддатга хак туланадиган таътилга чикиш хукукига эга.

16 ёшга тулмаган шахслар узлуксиз бир йил ишлагандан сунг камида 12 иш кунига тенг булган муддатга хак туланадиган таътилга чикиш хукукига эга.

Республикамизнинг миллий конунчилик хужжатларида йиллик хак туланадиган таътиллер берилишини тартибга солувчи, мазкур Конвенцияга нисбатан имтиёзлик шароитлар яратилган. Чунончи, Мехнат кодексининг 134 моддасига кура ходимларга 15 иш кунидан кам булмаган муддат билан йиллик таътил берилади.

18 ёшга тулмаган шахслар 30 календар кундан иборат йиллик узайтирилган таътил олиш хукукига эга (МК 135 модда).

Ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига ҳам 30 календар куни муддати билан таътил берилади.

Мехнат вазифаларининг узига хос жихатлари ва хусусиятларини ҳамда бошка ҳолатларни эътиборга олиб, айрим тоифадаги ходимларга ҳам узайтирилган таътиллار белгиланади.

Булардан ташқари мехнат шартномаларида ҳам узайтирилган таътиллари бериш назарда тутилиши мумкин.

Мехнат кодексининг 136 моддасида қушимча таътиллари хақида гапирилади.

Йиллик қушимча таътиллари жумласига қуйидагилари киради:

1. Мехнат шароити ноқулай ва алоҳида тусга эга булган ишларида банд булган ходимларга (137 м).
2. Оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга (138 м).
3. Мехнат тугрисидаги қонунлари, мехнат шартномаларида назарда тутилган бошка ҳолларида берилади.

Мехнат жараёнида соғлигига зарарли таъсир этадиган ходимларга ноқулай мехнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қушимча таътил берилади.

Қушимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлари, касблари, лавозимлари руйҳати, таътиллари муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа шартномасида, Мехнат вазирлиги ва Соғликни сақлаш вазирлиги билан биргаликда ишлаб чиқилган мехнат шароитларини баҳолаш ҳужжати асосида белгиланади. Ишнинг алоҳида тусга эга эканлиги, ута зарарли ва ута оғир мехнат шароити учун қушимча таътиллари энг кам муддати, уни бериш шартлари ва тартиби Ҳуқумат томонидан белгилаб қуйилади.

Таътилларининг муддати 6 кунлик иш хафтаси юзасидан календар буйича иш кунлари билан баҳолаб чиқарилади. Таътил даврига тугри келиб қолган ишланмайдиган (байрам) кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди.

Йиллик таътилни умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қушимча таътиллари йиллик асосий таътилга қушиб жамланади. Барча ҳолларида белгиланган таътиллари жамлашда уларнинг умумий муддати 48 иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас (МК 140 м).

Таътиллари муддатини ишланган вақтга муносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тулик таътил

микдорини 12 га булиб, сунг тулик ишланган ойлар сонига купайтириш йули билан аникланади. Бунда 15 календар кунга тенг ва ундан куп булган кунлар бир ой деб яхлитланади. 15 календар кундан ками эса чиқариб ташланади.

**Йиллик асосий таътилни олиш ҳукукини берувчи иш стажига куйидагилар киради:**

1. Иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт.
2. Ходим ҳақиқатда ишламаган булса, ҳам унинг иш жойи сақланган вақт.
3. Меҳнат шартномаси гайриконуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга утказилганлиги натижасида қилинган ёки ходим бошқа ишга утказилганлиги натижасида қилинган ҳақ туланадиган мажбурий прогул вақти.
4. Локал ҳужжатларда назарда тутилган бошқа даврлар.

Йиллик қушимча таътилларини олиш ҳукукини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари ҳам локал ҳужжатларда назарда тутилиши мумкин.

2. Фуқароларга меҳнат таътилларини бериш тартибини билиб олиш муҳим аҳамиятга эга. Бу ҳақда меҳнат кодексининг 143 моддасида асосли маълумотлар санаб курсатилган.

Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун 6 ой ишлангандан кейин берилади. Иш йили эса иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Куйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳиши билан 6 ой утмасдан олдин ҳам берилади. Иш йили эса иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Куйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳиши билан 6 ой утмасдан олдин ҳам берилади. 1. Аёлларга декрет таътили. 2. I ва II гуруҳ ногиронларига. 3. 18 ёшга тулмаган шахсларга. 4. Ҳарбий хизматдан захирага бушатилиб ишлаётган хизматчиларга. 5. Уриндошлик асосида ишлаётган шахсларга. 6. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда уқиётганларга. 7. Штат қисқариши ёки қорхона тугатилиши билан озод этилганларга.

Меҳнат таътили ҳар йили берилиши лозим. Жорий йилда таътилни тулик бериш имкони булмаган алоҳида ҳолларда, таътилнинг бир қисмига йиллик ва қушимча таътилларни

бермаслик таъкикланади. Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллар учун таътиллار жадвалига мувофик иш йилининг исталган вақтида берилади.

Йиллик таътилларни бериш навбати календар йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қумитаси ёки бошқа вакиллик органи билан келишиб, тасдикланадиган жадвалга мувофик белгиланади.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан қаида 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

Қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хошишига қура ёзғи ва улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак.

1. 14 ёшга етмаган болани тарбиялаётган ота ёки онанинг ва харбий хизматчиларнинг хотинларига.
2. I ва II гуруҳ ногиронларига.
3. Уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилганларга.
4. 18 ёшга тулмаган шахсларга.
5. Сиртдан таълим олаётган шахсларга.
6. Шартнома ва келишувда назарда тутилган фуқароларга.

3. Мехнат таътилидан фойдаланишнинг жадвалда белгилаб қуйилган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан узгартирилиши мумкин.

Ишловчи ходимлар қуйидаги ҳолатларда мехнат таътилини узайтириш ва бошқа муддатга қучириш ҳуқуқига эгадирлар.

1. Вақтинча мехнатга қобилиятсизлик даврида.
2. Декрет таътили бошланганда.
3. Йиллик таътил укув таътилига тугри қелиб қолганда.
4. Давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда (бунда ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса).

Мехнат таътилидан фойдаланишга тусқинлик қилувчи сабаблар қелиб қикса, таътил ходимнинг аризасига мувофик бошқа вақтга қучирилади.

Ходимнинг хошишига қура унинг ёзма аризасига қура таътилни қисмларга бўлишга йул қуйилади. Бунда таътилнинг бир қисми 12 иш қунидан қам бўлмаслиги лозим.

Мехнат қонунчилигида қурсатилишича мехнат таътилидан қақириб олишга факат ходимнинг розилиги билан йул қуйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми

ходимга мазкур иш йили давомида бошка вақтда берилиши ёки кейинги иш йилининг таътилига кушиб куйилиши керак.

Мехнат кодексининг талабларига кура йиллик таътиллار даври учун ходимга уртача иш хакидан кам булмаган миқдорда ҳақ тулаш кафолатланади. Таътил учун ҳақ тулаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда амалга оширилади.

Мехнат кодексининг 149 моддасида “Ижтимоий таътиллار” хакида маълумот берилади. Қонунчиликка кура куйидаги ходимлар ижтимоий таътиллари оғина ҳуқуқидан фойдаланадилар:

1. Декрет таътиллари.
2. Болаларни парваришлаш таътиллари.
3. Уқиш билан боғлиқ таътиллари.
4. Ижодий таътиллари.

Мехнат қонунчилигида иш хаки сақланмаган ҳолда таътил берилиши ва унинг муддати ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувга биноан белгиланади. Куйидаги ходимларга иш хаки сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади.

1. Уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили 14 календар кунга қадар.
2. I ва II гуруҳ ногиронларига ҳар йили 14 календар кунга.
3. Уч ёшгача болани парвариш қилаётган аёлларга.
4. 12 ёшгача болани тарбиялаётган аёлларга ҳар йили 14 кун.
5. Мехнат шартномаси ва бошка локал ҳужжатларда қудда тутилган бошка ҳолатларда.

Мехнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланилган барча йиллик асосий ва қушимча таътиллар учун пуллик қомпенсация туланади. Ходимларга иш даврида, уларнинг хошишига кура йиллик таътилнинг энг оз муддатидан (15 кун) ортиқча қисми учун пуллик қомпенсация туланиши мумкин.

Ижтимоий таътилларнинг барча турларидан, шунингдек қушимча таътиллардан асли ҳолида фойдаланилди ва уларни пуллик қомпенсация билан алмаштириш йул қуйилмайди.

Жамоа шартномаси ёки келишувга биноан мехнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг хошишига кура йиллик асосий ва қушимча таътилларни бериб, ундан кейин мехнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун мехнат шартномаси бекор қилинган кун ҳисобланади. Мехнат шартномаси ходимнинг айбли

харакатари туфайли бекор килинганда йиллик асосий ва қушимча меҳнат таътилидан асли ҳолатида фойдаланишга йул қуйилмайди.

### **Назорат учун саволлар**

1. Меҳнат таътиллари ва уларнинг аҳамияти хақида маълумот беринг.
2. Меҳнат таътилларининг турлари хақида гапиринг.
3. Таътил бериш тартибига нималар киради?
4. Меҳнат таътилидан фойдаланиш йулларини биласизми?
5. Ижтимоий таътиллари хақида гапиринг.

### **Адабиётлар**

1. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнат кодекси” Т, Адолат, 1996 й.
2. 4Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т, 2001 й.
3. А.Кодиров. Меҳнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари. Т. Адолат. 2000 й.
4. Меҳнат қонунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990й.

### **14-Мавзу: Меҳнатга ҳақ тулаш қоидалари.**

#### **Режа:**

1. Меҳнатга ҳақ тулаш тушунчаси.
2. Меҳнатга ҳақ тулаш муддатлари ва тартиблари.
3. Қафолатли ва компенсация туловлари.

#### **Таянч тушунчалар**

Меҳнат ҳақи, асосий иш ҳақи, қушимча иш ҳақи, кечки ва тунги вақтдаги иш учун оширилган иш ҳақи, уриндошлик учун ҳақ тулаш, ҳақ тулаш муддатлари, иш ҳақидан ушлаб



колиш коидалари, кафолатли туловлар, хизмат сафари харажатлари.

Бозор иктисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тулашда сунъий тусикларнинг булиши, ходимларга иш ҳақи тулаш ходим меҳнатининг аниқ самаралари учун тула манфаатдор килиш йули билан ижтимоий адолатни қарор топтириш воситаси булиш билан бир қаторда ишлаб чиқаришни такомиллаштириш ва юксалтириш механизмининг таркибий қисми ҳамдир.

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим уртасидаги келишувга биноан белгилнади. Меҳнат ҳақи белгиланган энг кам миқдордан оз булиши мумкин эмас. Унинг енг куп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

Меҳнат ҳақи шакли, тизимлари, муқофотлар, қушимча туловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги туловлар жамоа шартномаси ва бошқа локал ҳужатларда белгилаб қуйилади.

Бюджет муассасалари ва давлат қорхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тулаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгилнади.

Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай булган жойларда меҳнатга ҳақ тулашда алоҳида коэффициентлар ва устамалар белгиланади. Бундай жойлар руйхати, уларни қуллаш тартиби ва миқдори Республика Ҳукумати томонидан белгиланади.

Иш берувчи узининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ва курсатилган муддатларда тулаши шарт.

Белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномасида урнатилган миқдоридан кам булиши мумкин эмас.

Меҳнат кодексининг 155 моддасида меҳнат ҳақининг энг кам миқдори курсатиб қуйилгандир.

Муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тулик бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида белгилаб қуйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз булиши мумкин эмас.

Меҳнатга ҳақ тулаш шартлари қайси тартибда урнатилган бўлса, уша тартибда узгартирилади.

Мехнатга ҳақ тулашнинг яқка тартибларини ходим учун ноқулай томонга узгартиришга унинг розилигисиз йул қуйилмайди.

Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда узгаришлар юз берган тақдирда, меҳнатга ҳақ тулашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса, истисно шаклида меҳнатга ҳақ тулаш шартини узгартиришга йул қуйилиши мумкин. Булажак бундай узгариш ҳақида ходим қаида 2 ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун қаида 2 хисса миқдорида ҳақ туланади. Туланадиган ҳақнинг миқдори жамоа шартномасида, агар унда қузда тутилмаган бўлса, қасаба уюшма қумитаси ёки бошқа вақиллик органи билан қелишиб белгиланади.

Байрам ёки дам олиш қунидаги иш ходимнинг хошишига қараб бошқа дам олиш қуни бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг қеладиган миқдорда отгул берилиши мумкин. Байрам ёки дам олиш қунидаги иш, иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш қуни берилган тақдирда: бундай ишлар учун қаида БИР ХИССА миқдорда меҳнат ҳақи туналади.

Меҳнат кодексининг 158 моддасида Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тулаш, тартиби баён этилади.

Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун қаида 1,5 баробар миқдорда меҳнат ҳақи тулнади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда туланган ҳақ мансаб маошларига қушилмайди. Туланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида белгилаб қуйилиши лозим.

Кечки сменадаги иш учун ҳам оширилган миқдорда ҳақ тулаш назарда тутилади. Тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланди.

Ходимнинг айбисиз яроксиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг уртача иш ҳақи сақланади. Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроксиз маҳсулот учун қамайтирилган ишбай баҳолар буйича ҳақ туланади. Бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қуйилади. Унда

курсатилмаган булса иш берувчи томонидан касабга уюшмаси ёки бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходиминг айби билан тайёрланган тулик яроксиз махсулот ва бекор туриб колинган вақт учун ҳақ туланмайди.

Мехнат кодексининг 160 моддасида бир неча лавозимда ва уриндошлик асосида ишлаганлик учун ҳақ тулаш тартиблари ҳақида гапирилади. Бир неча лавозимда ишлаганлик, хизмат курсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, узининг асосий иш билан бир каторда ишда вақтинча булмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек уриндошлик асосида иш бажарилганида, ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари уртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади.

2. Меҳнатга ҳақ тулаш муддатлари ҳам муҳим аҳамият касб этади. Бундай муддатлар жамоа шартномасида ёки бошқа локал ҳужжатда белгиланган бўлиши шарт. Меҳнатга ҳақ тулаш ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. (МК нинг 161 м).

Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Республика Ҳукумати томонидан иш ҳақи тулашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин.

Ҳақ туланадиган кун дам олиш ёки байрам кунига тугри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида туланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли барча суммаларни тулаш ҳисоб-китоб қилинган кун амалга оширилади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тулаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин (МК нинг 161 м).

Ишловчи ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига ёки қарамоғида бўлган шахсларга берилади. Ишловчи ходимларга бериладиган иш ҳақи одатда улар ишлаётган жойда туланади.

Меҳнат кодексининг 164 моддасида меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш тартиблари ҳақида гапирилади.

Умумий қоидага қура, ходимнинг ёзма розилиги билан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

**Куйидаги холларда ходимнинг розилигидан катъи назар, мехнат хакидан ушлаб қолинади:**

1. Белгиланган соликлар ва бошка мажбурий туловлари ундириш учун.
2. Суд қарорларини ижро этиш учун.
3. Иш хақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун.
4. Таътил олинган иш йили тугамасдан мехнат шартномаси бекор қилингани учун.
5. Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун.
6. Интизомий жазо сифатида белгиланган жаримани ундириш учун.

Иш хақидан ушлаб қолинган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган мехнат ҳақининг 50 фоизидан ортиб қетмаслиги лозим.

3. Мехнат қонунчилигида қурсатилишича ишловчи ходимлар давлат ва жамоат вазифаларини бажараётган вақтда уларга тегишли қарорлар берилди. Бундай қарорлар эса қуйидаги ҳолатларда аниқ равшан қўзғатилди.

1. Сайлов ҳуқуқини амалга ошириш.
2. Депутатлик вазифаларини бажариш.
3. Тиббий мехнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш.
4. Ҳарбий бурчини бажариш.
5. Суриштирув, тергов органларига чақирилиш.
6. Суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси сифатида қатнашиш ва бошка ҳолатлар.

Бундай пайтларда иш берувчи уни иш жойи (лавозими) ни сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Бундай вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг уртача иш хақи сақланади.

Иш берувчи ва мехнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни: яъни 1. малака оширишга юбориш. 2. ихтирочилик ишларини бажариш. 3. хизмат сафарига булиш. 4. тиббий куриқдан утиш мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари ва шу давр учун туланадиган қарорли туловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилди. Бу тулов миқдори уртача иш

хакидан кам булмаслиги керак (МК 166 м). Мажбурий тиббий куриқдан утиши шарт булган ходимларга, уларнинг ишга яроклилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан утадиган давр учун ҳам юкоридаги сингари кафолатлар берилади.

Ишловчи ходим жамият манфаатларига доир харакатлар килганда яъни а) аварияларни ва табиий офатларнинг окибатларини тугатишда катнашганда, б) инсон хаётини саклаб колиш холатларида иштирок этганда ҳам унинг иш жойи (лавозими) ва уртача иш хаки сакланади.

Тиббий куриқлардан утадиган куни, донорлик мақсадида кон топширишга борганда иш берувчи унга монеликсиз рухсат бериши шарт.

Кон топширганда донорга эртасига бир кун дам берилади. Ходимнинг хохишига кура бир кун мехнат таътилига кушиб берилиши ҳам мумкин. Бундай вазифаларни бажариш учун кетган вақтларда ходимнинг уртача иш хаки сакланади.

Бундай турдаги кафолатли туловлар Республика Хукумати томонидан белгилаб куйилгандир.

Ходимга тегишли булган уртача иш хакини хисоблаб чиқариш тартиби ҳам хукумат томонидан белгиланади. Кафолатли туловларни бериш, таътил вақти учун хак тулаш, вақтинчалик бошка ишга утказиш, етказилган зарарни коплаш, мажбурий прогул учун хак тулашда уртача иш хакидан келиб чиқилади.

Ишловчи ходимнинг уз мехнат вазифаларини бажариш билан боглк барча кушимча харажатлар конун хужжатларида, жамоа шартномалари ва келишувларида, мехнат шартномаларида белгиланган тартибда иш берувчи томонидан копланиши лозим.

Хизмат сафари билан боглик харажатлар а) йул кира харажатлари б) сафар давридаги уй-жой ижараси билан боглик харажатлар в) иш берувчининг рухсати билан килиндиган бошка харажатлар туланиши лозим.

Мехнат кодексининг 172 моддасига кура бошка жойдаги ишга кучиб борганда: а) кучиш ва мол-мулкени кучириб бориш билан боглик харажатлар б) янги жойда урнашиб олиш билан боглик харажатлар в) иш берувчи билан келишиб килинган харажатлар корхона хисобидан туланади.

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатдорлиги йулида ходим узига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун килинган харажатлар иш берувчи хисобидан туланиши лозим. Ана шу харажатларни тулашнинг микдори ва тартиби жамоа шартномасида, ёки иккала томоннинг узаро келишувига биноан белгилаб куйилади.

### **Назорат учун саволлар**

1. Мехнатга ҳақ тулаш деганда нимани тушунсиз?
2. Мехнат ҳақининг микдори ҳақида нима биласиз?
3. Мехнатга ҳақ тулаш муддатлари ва тартибини баён этинг.
4. Мехнат ҳақидан ушлаб қолиш деган тушунчани изохлаб беринг.
5. Уртача иш ҳақи қандай ҳолатда ҳисобга олинади.

### **Адабиётлар**

1. Ўзбекистон Республикасининг Мехнат кодекси. Т. Адолат. 1996 й.
2. Ҳуқуқий ислохотлар: фуқароларнинг мехнат ва пенсия таъминоти тугрисидаги қонунчилик. Қулланма. Т. 1995 й.
3. Мехнат қонунчилигидан нималарни билиш керак. Саволлар ва жавоблар. Т. 1990 й.

### **15-мавзу: Кафолатли туловлар ва компенсациялар.**

#### **Режа:**

1. Кафолатли туловлар ва уларнинг турлари.
2. Мехнат жараёни вақтида бериладиган туловлар.
3. Сиёсий ҳуқуқлар ва давлат вазифаларини амалга ошириш вақтида туланадиган туловлар.
4. Кафолатли туловлар ва уларнинг турлари.

## Таянч тушунчалар

Кафолатли туловлар, унинг турлари ва тамойиллари, ижтимоий таътиллер, тулов микдорлари, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси бўйича туловлар, декрет пули.

1. Кафолатли туловлар деганда ходимга қонунчиликда назарда тутилган узрли сабабларга қура, меҳнат вазифаларини бажармаган вақт учун бериладиган туловлар тушунилади. Кафолатли туловларни 3 та гуруҳга бўлиб урганилади.

1. Иш ҳақи урнига бериладиган кафолатли туловлар.
2. Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини шунингдек, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатли туловлар.
3. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда туланадиган туловлар қиради.

Биринчи гуруҳга меҳнат таътиллари даврида бериладиган кафолатли туловлар қиради. (133-136 моддлар).

Бундай туловлар ходимнинг ҳақ туланадиган асосий ва қушимча йиллик меҳнат таътиллари даврида унинг уртача ойлик маоши микдорида берилди.

Шунингдек, улар Меҳнат кодексининг 149-моддасида қурсатилган қуйидаги ижтимоий таътиллер даврида ҳам туланади:

- қомиладорлик ва тугиш таътиллари даврида (МК 233-модда);
- болаларни парваришлаш таътиллари даврида (МК 232-234-235-модда);
- уқиш билан боғлиқ таътиллари даврида (МК 252-253-254 ва 256 модда);
- ижодий таътиллер даврида (МК-258 модда).

Бундай кафолатли туловлар болани овқатлантириш учун белгиланган танаффуслар (236-модда), вояга етмаган шахсларга (243-модда), аёлларга қисқартирилган иш вақти муддати чоғида (228-модда), иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлгани ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилгани сабабли қамроқ ҳақ туланадиган бошқа ишларга утказилганда иш ҳақи уртасидаги фарқлар қоби туловларни (МК 218-модда) уз ичига олади.

Бундан ташкари, ходим уз хаёти ёки соғлигига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этганда, хомиладор аёллар енгилрок ёки нокулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган бошқа ишга утказилганда уларнинг уртача ойлик маоши миқдорида кафолатли туловлар назарда тутилган (МК 26-227-модда).

Иккинчи гуруҳ тулов воситаси асосан ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлиб, улар бир канча ҳолатларда туланади.

Жумладан:

А) корхонада ходимнинг бекор туриб қолинган вақти учун белгиланган кафолатли туловлар. МК 159 моддасига асосан бундай ҳолларда ходимга уртача ойлик иш ҳақи туланади;

Б) мажбурий проғул вақти учун туланадиган иш ҳақи. Бундай кафолатли туловлар меҳнат шартномаси гайриқонуний равишида бекор қилинганда, ходим ишга тикланган ҳолларда мажбурий проғул вақти учун уртача ойлик иш ҳақи миқдорида, ходим камрок ҳақ туланадиган ишга утказилганида эса, муайян муддат учун иш ҳақлари уртасидаги фарқ туланади. Ходим иш берувчининг айби билан ишдан четлаштирилганда, шунингдек бошқа давлат органларининг айби билан гайриқонуний равишда ишдан четлаштирилганда ҳам шундай муайян давр учун уртача ойлик иш ҳақи туланади. (МК 113-модда).

3. Учинчи гуруҳ кафолатли туловларни давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтларда, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш чоғида, ходим жамият манфаатлари учун хизмат қилган вақтда бериладиган туловлар ташкил этади. Амалдаги қонунчиликка биноан, ходимга давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтда турли кафолатлар белгиланган. Жумладан, ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) саклаган ҳолда ишдан озод этиши шарт. Бу даврда унинг уртача иш ҳақи сакланади.

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, туланадиган кафолатли туловлар миқдори жвоа шартномасида белгилаб қуйилган. Бундай тулов миқдори уртача иш ҳақидан ҳам бўлмаслиги лозим.



Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, унинг амалга оширилиши билан боғлиқ кафолатли туловларни бериш тартиблари Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11-мартдаги 133 сонли қарорида (5-илова) белгилаб қўйилган.

Мажбурий тиббий куриқдан утиши шарт бўлган ходимларга тиббий муассасаларда текширувдан утиш даврида ҳам уртача иш хақи туланади. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини саклаб қолиш ва бошқа ҳолларда) унинг иш жойи ва уртача иш хақи сакланади.

Донорлик қилувчи ходимларга қон текширган куннинг эртасига албатта дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига қура, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар МКнинг 167 моддасида баён этилган.

Қонунда ходимнинг давлат ёки жамият манфаатлари учун бажариладиган қуйидаги вазифалари белгиланган:

- сайлов ҳуқуқини амалга ошириш;
- депутатлик вазифаларини бажариш;
- тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш;
- суруштирувчи органлар, терговчи, прокурор ҳузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, ҳолислар тарикасида чакирик бўйича бориш;
- халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмаси ва меҳнат жамоаси вакили сифатида суд мажлисларида, қонунда назарда тутилган ҳолларда иштирок этишдан иборат. Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йулида қилинадиган ҳаракатлар қуйидагилардан иборат:
  - авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш;
  - инсон ҳаётини саклаб қолиш, қон топириш ва ҳаказолар.

4. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича туловлар тартиби давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тулаш тартиби тугрисидаги низомга мувофиқ амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 171-моддасига мувофиқ, ходимга хизмат сафари даврида ва қучиб юриш билан боғлиқ

ишларни бажариш вақтида килинган харажатлар учун компенсация туланади. Маълумки, хизмат сафарига юбориш тартиби, сафар муддатлари, ходимнинг сафар давридаги харажатларни коплаш тартиби Молия вазирлиги ҳамда Мехнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Вазирлиги томонидан 1993-йил 19-апрелда тасдиқланган (287-сон 497-и-1-01-сон) «МДХ мамлакатлари доирасидаги хизмат сафарлари тугрисидаги йуриқнома» билан тартибга солинади. Мазкур йуриқномага асосан иш берувчининг топширигига биноан ходимнинг хизмат топширигини бажариш учун муайян муддатга доимий иш ҳисоби деб аталади. Ходимнинг корxonани бошка жойга жойлашган филиали, участка ва бошка таркибий бўлинмасига юборилиши хизмат сафари деб аталади. Чунки меҳнат шартномасида шартлашилган корxonанинг иш бажариладиган таркибий бўлинмаси ходимнинг доимий иш жойи деб ҳисобланади.

Ходимларни хизмат сафарига юбориш иш берувчининг буйруги билан расмийлаштирилади ҳамда ходимга махсус тасдиқланган шаклдаги хизмат сафари гувоҳномаси берилади.

Қоидага қура, хизмат сафари муддати иш берувчи томонидан белгиланади, лекин унинг умумий муддати 40-кундан ошиб кетиши мумкин эмас, бу муддатга йулда булган вақт қирмайди. Монтаж қилиш, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун юборилган ходимлар, раҳбар ва мутахассисларни хизмат сафари муддати 1 йилга қадар белгиланиши, айрим ҳолларда эса бу муддат 2 йилга қадар узайтирилиши мумкин.

Хизмат сафарида булган вақтда ходимга уша корxonадаги иш вақти дам олиш вақти режими жорий қилинади.

Бу даврда ходимнинг иш жойи (лавозими) ва уртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг хизмат сафари давридаги харажатларини коплаш тартиби, Мехнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлиги томонидан 1993 йил 19 апрелида тасдиқланган йуриқномада қурсатилган. Хизмат сафарида ва қучиб қуриш билан боғлиқ ишларда қуйдгилар туланади:

- йул қира харажатлари;
- уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;
- ходимларга иш берувчининг рӯхсати ёқи рӯзилиги билан қилинган бошка (МК 171-модда) харажатлар.

Бошка жойдаги ишга кучиб борганда куйидагилар туланиши лозим;

- кучиш ва мол-мулкни кучириш билан боглик харажатлар;
- янги жойда урнашиб олиш билан боглик булган харажатлар;
- ходим томонидан иш берувчи билан келишган холда килинган бошка харажатлар (МК 172-модда).

### **Назорат учун саволлар**

1. Кафолатли туловлар деганда нимани тушунаси?
2. Ижтимоий таътиллари тушунтириб беринг.
3. Ишлаб чиқариш сабаблари билан боглик туловларга нималар киради?
4. Давлат ва жамият манфаатлари йулида килган харажатлари учун туловларни айтинг.
5. Хизмат сафари харажатларини санаб беринг?

### **Адабиёт**

1. Узбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Узбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
3. К.Кодиров «Меҳнатга оид хужжатларни расмийлаштириш намуналари» Т. Адолат. 2000 й.
4. Меҳнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Саволлар ва жавоблар. Т. Узбекистон. 1990 й.

### **16-Мавзу. Меҳнат интизоми ва уни мустахкамлаш усуллари.**

#### **Режа:**

1. Меҳнат интизоми ва унинг ахамияти.
2. Меҳнат интизоми хақидаги конун хужжатлари.
3. Меҳнат интизомини мустахкамлаш усуллари.

### **Таянч тушунчалар**

Мехнат интизоми тушунчаси. Интизомни мустахкамлашга қаратилган норматив ҳужжатлар, ички мехнат тартиби қоидалари, ютуқлар учун рағбатлантириш, интизомий жазо, унинг турлари.

Бозор муносабатлари шароитида, айниқса ишлаб чиқариш жараёнида тартиб-интизомнинг ахамияти жуда муҳимдир. Чунки, эркин рақобатчилик ҳар бир ишлаб чиқарувчидан, ҳар бир тадбиркордан камроқ мехнат ва маблағ сарфлаган ҳолда кўпроқ натижага эришишни, аниқ-равшан мақсадни кузлаб ҳаракат қилишни талаб этади. Шу туфайли мехнат интизомига оид қоидалар иш берувчилар билан ишловчи ходимлар уртасида тузиладиган шартномаларнинг етакчи шартларини ташкил этади.

Мехнат интизоми деганда, аввало корхона, муассаса, ташкилотда урнатилган тартиб-қоидалар тушунилади. Бу тартиб-қоидалар ишни ташкил этиш ва муайян мехнат операцияларини амалга оширишни ҳам, асбоб-ускуна ва бошқа жихозлар билан қандай муносабатда бўлишни ҳам, иш вақти режимига риоя қилишни ҳам, мехнат муҳофазасига оид талабларни бажаришнинг ҳам, ҳуллас, иш жараёнидаги барча ҳаракатларни уз ичига олади.

Мехнат интизомига тааллуқли қоидалар Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодексида, махсус низомларда, корхонада тузилган жамоа шартномасида, Ички мехнат тартиби қоидаларида, айрим ишларни бажариш йуриқномаларида ва бошқа локал ҳужжатларда баён этилади. Мехнат интизоми ҳар бир ишчи ва хизматчи фаолиятининг асосий мезонидир. Мехнат интизомига қатъи амал қилувчи, узининг ишлаб чиқариш топшириқларини яхши бажарувчи ходимлар мактовга, моддий ва маънавий рағбатга сазовор бўлса, интизомсиз ходимлар фаолияти қораланмоғи ва уз жазосини олмоғи лозим.

Корхона маъмурияти – тадбиркор ишга янги қабул қилинган ҳар бир ходимни ишга қуйишдан аввал корхонадаги ички тартиб-қоидалар билан, унга юқлатилган вазифалар, унинг асосий бурчлари билан атрофлича таништирмоғи лозим.

Мехнат кодексининг 174 моддасида корхонанинг Ички мехнат тартиби ҳақида маълумотлар берилади. Корхонада мехнат тартиби иш берувчи қасаба уюшма қумитаси ёки бошқа вакиллик

органи билан келишиб тасдиклайдиган ички меҳнат тартиби коидалари билан белгиланади.

Корхонада меҳнат килаётган ҳар бир ходим уз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг фармойишларини уз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника ҳавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкини авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички меҳнат тартиби коидаларида, интизом тугрисидаги низомларда, корхонада қабул қилинган локал ҳужжатларида (жамоа шартномаси, йуриқнома ва бош), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

Иш берувчи эса ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонун ҳужжатларида, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси коидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига қирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга ҳилоф ёки ходимларнинг ҳаёти ва соғлиги учун ҳавф тугдирувчи, уларнинг шаъни ва кадр-қимматини қамситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Меҳнат кодексининг 180 моддасида ходимларни меҳнат учун рағбатлантириш чоралари расмийлаштирилгандир. Ишдаги ютуқлари учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномаларида, ички меҳнат тартиби коидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, интизом тугрисидаги низомларда белгилаб қўйилади. Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча туловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа туловлар рағбатлантириш турларига қирмайди. Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (183 м) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

Мехнат конунчилигида интизомсиз ходимларни интизомий жазога тортиш ҳам кузда тутилгандир. Мехнат кодексининг 181 моддасида ходимга мехнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи куйидаги интизомий жазо чораларини куллашга ҳақли:

1. хайфсан.
2. уртача ойлик иш ҳақининг 20 фоизидан ортиқ булмаган миқдорда жарима солиш. Ишчи мехнат тартиби қоидаларида ходимга уртача ойлик иш ҳақининг 40 фоизидан ортиқ булмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш иш берувчи томонидан амалга оширилади.
3. мехнат шартномасини бекор қилиш (МК 100 м 3 ва 4 банд). Булардан бошқа интизомий жазо чораларини кулланиш таъқиқланади.

Мехнат конунчилигида интизомий жазоларни кулланиш тартиблари ҳам белглаб берилгандир.

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан кулланилади. Интизомий жазо кулланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Бундан бош тортиш унга нисбатан жазо куллашга тусиқ бўла олмайди.

Интизомий жазони кулланишда содир этилган ножуя ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлигига, уни содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва ҳулқ-атвори ҳисобга олинади. Ҳар бир ножуя ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо кулланилади. Интизомий жазо бевосита ножуя ҳаракат аниқлангандан кейин, узоғи билан бир ой ичида кулланилади. Ножуя ҳаракат содир этилган кундан бошлаб 6 ой утгандан, текшириш натижасида аниқланганда эса-содир этилган кундан бошлаб 2 йил утгандан кейин жазони куллаб бўлмайди. Жиноий жазо берилгани тугрисидаги буйруқ ёки қарор ходимга маълум қилиниб тилхат олинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо кулланилган кундан бошлаб 1 йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазони куллаган иш берувчи уз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки раҳбари илтимосига кура жазони 1 йил утмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли. Интизомий жазо устидан яна меҳнат низоларини куриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнат низосини куриб чиқаётган орган содир этилган ноҳуя ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги ҳулқ - атворини, меҳнатга булган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ҳаракатнинг оғирлик даражасига мос қелишини, иш ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қулланилган интизомий жазони гайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тугрисида қарор чиқаришга ҳақли.

Умуман меҳнат интизомига риоя қилиш барча ходимларнинг масъулиятли бурчидир. Уни тугри тушуниб, ишлаб чиқаришда таълим ва тарбияни қучайтириб, юксак уюшқоклик ва интизомлилиқни таъмин этаётган меҳнат жамоалари қатта натижаларга эришмоқдалар.

### **Назорат учун саволлари**

1. Меҳнат интизоми ҳақида нима дейсиз.
2. Меҳнат интизомининг аҳамиятини тушунтириб беринг.
3. Меҳнат интизомини мустаҳкамлаш чораларини санаб курсатинг.
4. «Ички меҳнат тартиби қоидалари» қандай ҳужжат?
5. Интизомий жазо ва унинг турлари ҳақида гапиринг.

### **Адабиёт**

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т. Адолат. 1996 й.
3. К.Кодиров. Меҳнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари. Т. Адолат. 2000 й.

4. Мехнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Саволлар ва жавоблар. Т. Узбекистон. 1990 й.

### **17-Мавзу: Шартнома томонларининг моддий жавобгарлиги.**

#### **Режа:**

1. Моддий жавобгарлик хакида тушунча.
2. Томонларнинг моддий жавобгарлиги.
3. Жавобгарлик турлари ва зарарни коплаш йуллари.

#### **Таянч тушунчалар**

Моддий зарар ва уни келтириб чиқарадиган ҳолатлар, шартнома тарафларининг моддий жавобгарлиги, зарар миқдорини исботлаш, маънавий зарар, унинг шакли, жабрланувчи ва унинг талаблари, мехнатга қобилиятсизлик.

1. Моддий, жисмоний, интеллектуал имкониятлардан тежаб-тергаб, энг самарали тарзда фойдаланиш зарурияти бозор иқтисоди муносабатлари шароитида яшаётган ҳар қандай жамиятнинг бош ширларидан, иш берувчи иқтисодий-ҳуқуқий муносабат шаклларида бири бўлмиш иш берувчи ва ишловчи уртасидаги узаро шартнома алоқалари жараёнида ходим ихтиёрига бериладиган асбоб-ускуналар, хом ашё ва бошқа маҳсулотлар тақдири учун унинг масъулияти чегаралари, ходимнинг мулки, саломатлиги ва ҳаётига иш жараёнида зарар етиши учун корхонанинг жавобгарлиги масалалари келишиб олинган мехнат шартномасида акс эттирилиши лозим.

Мехнат шартномасининг тарафлари мехнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарни ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайдилар.



Мехнат шартномаси, келишувлар ва жамоа шартномасида тарафларнинг моддий жавобгарлиги аниқлаб куйилади. Бунда иш берувчининг ходим олдидаги, ходимнинг эса иш берувчи олдидаги жавобгарлиги мутаносиб равишда белгиланиши шарт.

Моддий зарар етказилганидан кейин меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

Меҳнат шартномасининг бир тарафи узининг гайриҳуқуқий айбли ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида бошқа тарафга етказган зарари учун моддий жавобгар бўлади. Тарафларнинг ҳар бири уз-узига етказилган моддий зарарнинг миқдорини исботлаб бериши шарт қилиб қўрилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 187 моддасида ходимга туланиши лозим бўлган моддий зарар ҳақида гапирилади. Уз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан гайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга етказилган ҳар қандай зарарни, шу жумладан маънавий зарарни ҳам иш берувчи тулик ҳажмда тулайди.

Маънавий зарар тушунчаси қонуничилигимизда Ўзбекистон мустақилликка эришгандан сўнг пайдо бўлди. Собик шуролар даврида маънавий зарарни қўлаб бўлмайди, деб ҳисобланарди. Маънавий зарар-бу жисмоний шахсга етказилган ахлоқий зарар бўлиб, у жабрланувчида мавжуд бўлган ҳис-туйғуларни қўқоқ қўйилишини ифода қилади.

Маънавий зарар (жисмоний ёки руҳий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим уртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, иш берувчи ва ходим оила аъзолари уртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қўланади. Маънавий зарарни қўлаш юзасидан низо қилиб чиқса, бу масала судда ҳал қилинади.

Меҳнат қилиш имкониятларидан ходим гайриқонуний равишда маҳрум этилса барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тулаши шарт. **Бундай мажбуриятлар:**

- 1. Меҳнат шартномаси гайриқонуний равишда бекор қилинганда.*

2. *Ходим гайриконуний равишда бошка ишга утказилганда.*
3. *Мехнат низолари комиссиясининг қарори бажарилмаганда.*
4. *Мехнат дафтарчасини бериш кечиктирилганда.*
5. *Ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотларни таркатганда келиб чиқади.*

Ходим меҳнатда майиб булиб қолса, касб касаллигига чалинса, соғлиги узгача тарзда шикастланиши оқибатида унга етказилган зарарни иш берувчи тулик ҳажмда тулаши шарт.

Ходимнинг қорхона ҳудудида ёки унинг ташқарисида майиб булиши, транспортда иш жойига келаётган ёки ундан кетаётганда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Уз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтда юқори ҳавф манбаи натижасида ходимнинг соғлигига етказилган зарарни ҳам иш берувчи тулаши шарт (МК 189 м).

Моддий зарар жабрланувчининг майиб булишидан олдин олган уртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида, меҳнатга қобилиятини йукотганлик даражасига қура белгиланадиган ҳар ойлик туловдан, шикастланиш билан боғлиқ қушимча ҳаражатларнинг компенсациясидан, бир йула бериладиган нафақа туловидан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йукотганлик даражаси ва жабрланувчининг қушимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси томонидан аниқланади.

Зарарни қоплаш учун туловларни тайинлашда жабрланувчининг иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган ногиронларга зарарни қоплаш учун туланадиган сумма энг кам иш ҳақи миқдорининг 50 фоизидан оз булиши мумкин эмас.

Ходимнинг қупол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига сабаб бўлса, зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига қараб, мувофиқ равишда қамайтиради.

Бундай аралаш жавобгарлик туланишни лозим бўлган зарарнинг қушимча турларига, бир йула бериладиган нафақага, боқувчининг вафоти муносабати билан зарарни тулаш ҳолларига татбиқ этилмайди. Ходим меҳнатда майиб булиши натижасида

вафот этган холарда, иш берувчи мархумнинг карамогида булган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга зарарни тулаши шарт. Карамогида булиши фараз қилиб олинади ва бунинг учун далил талаб этилмайди (МК 192м).

**Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:**

1. *16 ёшгача ногирон бўлиб қолган шахслар.*
2. *60 га тулган эркаклар ва 55 ёшга тулган аёллар.*
3. *Белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.*

Вафот этган шахснинг карамогида булган ва зарарни ундиришга ҳақли булган шахсларга туланадиган зарар миқдори мархумнинг уртача ойлик иш ҳақи миқдорида белгиланади.

Зарар туловини олишга ҳақли булган шахсларнинг ҳар бирига тегишли булган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тугри келадиган қисми улар сонига тақсимланади.

Боқувчисини йукотганлиги муносабати билан зарар туловини олиш ҳуқуқига эга булган шахслар оладиган пенсияси, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар зарар тулови ҳисобига қиритилмайди. Бунда карамогидаги ҳар бир шахсга тегишли булган зарарни қоплаш суммаси энг кам иш ҳақи миқдорининг 50 фоизидан оз булиши мумкин эмас.

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йула бериладиган нафаканинг миқдори жамоа шартномасида белгиланиши ёки қасаба уюшма қумитаси ёхуд бошқа вақиллик органи билан қелишувга биноан белгиланади. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йула бериладиган нафаканинг миқдори жабрланувчининг бир йиллик иш ҳақидан кам булмаслиги лозим. Ходимнинг вафоти муносабати билан бир йула бериладиган нафаканинг миқдори эса, мархумнинг 6 йиллик уртача иш ҳақидан кам булиши мумкин эмас.

Меҳнат вақифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тулаш тартиби ва муддатлари Республика ҳуқумати томонидан белгиланади.

Ходимнинг шахсий буюмлари ва мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура холида коплаши лозим. Бунинг иложи булмаган тақдирда ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг киймати шу жойда амалда булган баҳо буйича тула хажмда копланеди.

Зарарни ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим, у вафот этган тақдирда эса зарра туловини олишга ҳақли булган манфаатдор шахслар беради.

Иш берувчи аризани куриб чиқиши ва ариза тушган кундан эътиборан 10 кунлик муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга зарарни тулаш ҳақидаги буйругининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил қабул қилинган кундан бошлаб 3 кунлик муддат ичида ходимга ёки манфаатдор шахсларга берилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози булмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда улар мазкур низони ҳал қилиш учун судга мурожаат қилишлари мумкин.

### **Назорат учун саволлар**

1. Моддий жавобгарлик тушунчасини изоҳлаб беринг.
2. Иш берувчининг моддий жавобгарлигига нималар қиради?
3. Ишловчи қандай ҳолатларда моддий жавобгар булади?
4. Моддий жавобгарлик турларини тушунтиринг.

### **Адабиётлар**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. Адолат. 1996 й.
2. Ҳуқуқий ислохотлар: фуқароларнинг меҳнат ва пенсия таъминоти тугрисидаги қонунчилиги. Қулланма. Т. 1995й.
3. К. Кодиров Меҳнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари. Т. Адолат. 2000 й.

4. Мехнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Саволлар ва жавоблар. Т. Узбекистон. 1990 й.

## **18-Мавзу. Мехнатни муҳофаза қилиш.**

### **Режа:**

1. Мехнатни муҳофаза қилиш тушунчаси.
2. Мехнат муҳофазасини режалаштириш.
3. Ходимларни соғломлантириш тадбирлари.
4. Зарарли ишлаб чиқаришлар таъсирини зарарсизлантириш.

### **Таянч тушунчалар.**

Мехнатни муҳофаза қилиш тушунчаси, соғлом мехнат шароити, мехнат муҳофазасини режалаштириш, ходимларни соғломлаштириш тадбирлари, зарарли ишлаб чиқаришлар, таъсирни зарарсизлантириш, Мехнат муҳофазасига доир конун ҳужжатлари.

Мехнат муҳофазаси инсоннинг мехнат фаолияти, соғлиги ва ҳаётига бевосита дахлдор тушунча сифатида муҳим аҳамият касб этади. Мехнат фаолияти жараёнида инсон ҳаёти ва соғлигининг хавфсизлигини таъминлашга қаратилган ҳуқуқий, ижтимоий, иқтисодий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация каби тадбирлар тизимидан иборат. Мехнат муҳофазасига нисбатан бундай ёндошув хавфсиз ва соғлом мехнат шароитини таъминлашга қаратилган ва шу билан бирга, ҳуқуқий, иқтисодий, ташкилий-техникавий, тиббий ва бошқа тадбирларни уз таркибига камраб олган. Бу тадбирлар Узбекистон Республикасининг «Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида» 1993 йил 6 майдаги конунида мужассамлашган.

Мехнат муҳофазасига оид муносабатларнинг ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинишида Узбекистон Республикасининг юқорида зикр этилган «Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида» ги ва «Фуқаролар соғлигини сақлаш тугрисида» 1996 йил 29 августдаги конунлари муҳим урин тутуди.

«Мехнатни мухофаза килиш тугрисида» ги конун ишлаб чиқиш усуллари, мулк шаклидан катъий назар, мехнатни мухофаза этишни ташкил қилишнинг ягона тартибини белгилайди. Фуқароларнинг соғлиги ва мехнатни мухофаза қилинишини таъминлашга қаратилган мазкур конуннинг 1-моддасида Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар мехнати мухофаза қилиниш ҳуқуқига эга экани қуръатилган. Ушбу конуннинг 2-моддасида мехнат мухофаза тушунчасининг кенг маънодаги таърифи келтирилган. Унга қура, мехнатни мухофаза қилиш-тегишли конун ва бошқа норматив ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг мехнат жараёнидаги ҳавфсизлиги, сихат-саломатлиги ва иш қобилиятининг сакланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика тадбирлари ҳамда воситалари тизимидан иборадир.

Мазкур конун ишлаб чиқаришда соғлом ва ҳавфсиз мехнат шароитларини таъмин этишда жуда катта аҳамият қасб этади. Шунингдек у:

1. Мехнатқашларнинг мехнат мухофазасига оид ҳуқуқларини таъминлайди;
2. Мулкнинг барча шаклидаги қорхоналарда ходимлар билан иш берувчи уртасидаги мехнат мухофазасига оид муносабатларни ҳуқуқий жихатдан тартибга солишнинг ягона тартибини белгилаб беради;
3. Ходимлар учун соғлом ва ҳавфсиз мехнат шароитларини таъминлашга ҳуқуқий замин яратади.

Мехнатни мухофаза қилиш борасида қабул қилиган конунлар орасида Ўзбекистон Республикасининг «Фуқаролар соғлигини саклаш тугрисида» ги конуни алоҳида урин тутати. **Мазкур конуннинг асосий вазифаси:**

1. Фуқаролар соғлигини саклашга доир ҳуқуқларининг давлат томонидан қафолатланишини таъминлаш;
2. Фуқароларнинг соғлом турмуш тарзини шакллантириш;
3. Давлат органлари, қорхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмаларининг фуқаролар соғлигини саклаш соҳасидаги фаолиятини ҳуқуқий жихатдан тартибга солишдан иборат.

Шу билан бирга, бу борада бошка конун хужжатлари, жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишлари, тегишли норматив – ҳуқуқий хужжатлар, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан қабул қилинган қарорлар, бошка давлат органлари хужжатлари, жамоа шартномаси ҳамда қелишувлари тадбиқ этилади.

2. Вазирликнинг меҳнатга оид муносабатларини тартибга солиш шарт-шароитларини ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш соҳасидаги вазифалари қуйидагилардан иборат:

- соғлиқни сақлаш вазирлиги билан биргаликда меҳнат шарт-шароитларини баҳолаш учун норматив база ишлаб чиқилишини ташкил этади, иш уринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказишга услубий ёрдам курсатади;
- меҳнат-аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича конун ва норматив хужжатларга риоя қилиниши ўстидан белгиланган тартибда давлат назорати ва текширувини амалга оширади;
- Вазирлик ва идораларининг имтиёзли пенсия таъминоти, қушимча таътил, қисқартирилган иш қуни ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқариш, иш турлари, қасб ва лавозимлар ҳамда курсаткичлар рўйхатига ўзгартишлар киритиш тугрисидаги таклифлар юзасидан ҳулосалар беради;
- Ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганлик учун бериладиган имтиёзлар ва компенсацияларнинг амалдаги рўйхатига ўзгартиришлар киритиш учун Вазирлар Маҳкамасига таклифлар тайёрлади;
- Манфаатдор идоралар, шунингдек Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Қенгаш иштирокида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасига оид конун хужжатлари ва норматив методик хужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқади;
- Меҳнат шарт-шароитлари, унга ҳақ тулаш, иш билан таъминлаш, кексалар, пенсионерлар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотган, давлатнинг қўллаб-қувватлашига эҳтиёжманд оилаларни ижтимоий муҳофаза қилиш

масалалари буйича илмий тадқиқотларни мувофиқлаштиради.

3. Иш берувчи ходимни касб касаллиги пайдо бўлиш эҳтимоли юқори даражада экани олдиндан аён бўлган ишга қабул қилаётганда уни бу ҳақда огохлантириши шарт.

«Меҳнатни муҳофаза қилиш тугрисида» ги қонуннинг 17-моддасига биноан иш берувчи соғлиқни сақлаш идоралари томонидан белгиланган тартибга мувофиқ равишда бир қатор касб ва ишлаб чиқариш ходимларини аввало, меҳнат шартномасини имзолаш пайтида дастлабки текширувдан ҳамда меҳнат шартномаси амал қилган давр мобайнида вақти-вақти билан тиббий куриқдан утқазиб туришни ташкил қилиши лозим. Ходимлар ҳам, уз навбатида ундан бош тортишга ҳақли эмас. МКнинг 214 моддасида қурсатилганидек, иш берувчи қуйидаги ходимларни тиббий куриқдан утқазишни ташкил қилиши шарт:

- 1) 18 ёшга тулмаганлар;
- 2) 60-ёшга тулган эркаклар, 55 ёшга тулга аёллар;
- 3) ногиронлар;
- 4) меҳнат шароити ноқулай, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;
- 5) озик – овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат қурсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;
- 6) умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муаасасаларининг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

4. Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 6 июндаги 300 сонли буйруғи билан «Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий куриқларни утқазишга доир йуриқномаси» тасдиқланган. Ишга қабул қилишда дастлабки тиббий куриқдан утқазилган мақсад-ходимларнинг улар зиммасига топшириладиган ишга мувофиқлигини (яроқлилигини) аниқлаш, бахтсиз ходисалар, умумий ва аҳоли саломатлигини муҳофаза қилиш юқумли ва паразитар касалликларнинг тарқалишига йул қуймасликдан иборат.



Узбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 6 июндаги 300-сонли буйруғи билан касб касалликлари хақида хабар қилиш, уларни текшириш, қайд этиш ва ҳисобга олиш тартиби хақида йуриқнома ҳам тасдиқланган. Мазкур йуриқнома барча даволаш профилактика муассасалари учун зарур ва асосий ҳужжат ҳисобланади. Узбекистон Республикаси касб ва соғлиқларини ҳисобга олиш тизими қуйидагилар учун мулжалланган:

- касб касалликларини назорат қилувчи сан-эпидстанцияларга зудлик билан хабар қилиш;
- касб касалликлари ходисаларининг махсус текширувини утказиш;
- зарарли ишлаб чиқариш омиллариининг одам саломатлигига таъсирини бартараф этиш ва уларнинг олдини олиш юзасидан чора тадбирлар утказиш;
- Узбекистон Республикасида касб касаллигига чалиниш ҳолатини таҳлил этиш ва уларни профилактика қилишининг мукамал дстурларини ва назорат этиш усулларини амалиётга жорий этиш;
- Аҳоли саломатлиги хақидаги маълумотларнинг умумий тизимида айрим хасталиклар тугрисидаги маълумотлар билан таъминлаш.

### **Назорат учун саволлар**

1. Мехнатни муҳофаза қилиш деганда нимани тушунасиз?
2. Ходимларни соғломлаштириш тадбирларига нималар қиради?
3. «Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида» ги қонунга изох беринг?
4. Зарарли ишлаб чиқаришлар хақида гапириб беринг?
5. Ходимнинг соғлигига салбий таъсир этувчи ҳолатларни зарарсизлантириш хақида гапиринг.

### **Адабиётлар**

1. Узбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
3. Меҳнатни муҳофаза қилиш тугрисида қонун. 1993 й 6 май.
4. Қорхоналар тугрисида қонун. Т. Адолат. 1997 й.

## **19-Мавзу: Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қушимча қафолатлар.**

### **Режа:**

1. Аёллар меҳнати ва уни муҳофаза қилиш.
2. Ёшлар меҳнати ва уни муҳофаза қилиш.
3. Меҳнат фаолияти пасайган шахслар ва пенсионерларнинг меҳнатини муҳофаза қилиш.

### **Таянч тушунчалар**

Аёллар меҳнати ва ҳуқуқи ҳамда уларни халқаро ҳуқуқ нормаларига мослиги, бу соҳадаги миллий қонунчилик талаблари.

Ёшлар, уларнинг жамиятда тутган урни, вояга етмаганлар ҳуқуқи ва уни ҳимоя қилиниши, ёшлар учун имтиёзлар. Меҳнат фаолияти пасайган шахслар ва ногиронлар ҳуқуқи в уни ҳимояланиши.

1. Маълумки, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида аёллар меҳнати учун турли имтиёз ва қафолатлар белгиланган. Бу имтиёз ва қафолатларнинг барчаси халқаро ҳуқуқий нормаларга, уларнинг қоидаларига асосланган. Эслатиш жоизки, Ўзбекистон Республикаси 1979 йил 18-декабрда Нью-Йорқда қабул қилинган «Аёлларни қамситилишининг барча шаклларига барҳам бериш тугрисида» ги Қонвенцияга қушилган. Мазкур қонвенцияда аёлларнинг ижтимоий – иқтисодий фаолият соҳасида эркақлар билан тенг ҳуқуққа эга бўлиши учун барча зарур

чора-тадбирлар амалга оширилиши лозимлиги таъкидланган. Ушбу Конвенция ва бошқа халқаро ҳуқуқий ҳужжатларда баён этилган қоидалар. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳамда меҳнат қонунчилигида тулик ақс этирилган.

Ўзбекистон Президенти Ислоҳ Қаримов 1999 йилни «Аёллар йили» деб эълон қилар экан, унинг аҳамияти хусусида шундай деган эди: «Инсоният тарихи шундан гувоҳлик берадики, минг йиллар давомида ҳар қайси жаҳиятнинг маданий даражаси ва маънавий барқамоллиги аёлларга бўлган муносабати билан белгиланади».

Юртбошимиз аёлларнинг жаҳият маънавий ҳаётида тутга урни ҳақида тухталиб бундай деган эди: «Ишончим қомилки, янги йилимизни мунис ва дилбар аёлларимиз тимсолида «Нафосат йили», «Гузалик йили», «Меҳр муҳаббат йили» деб аталиши маънавийтимизга янгича мазмун ва қуч беради. Маънавий ҳаётимизда янги муҳим босқич бўлиб қолади.

Ўзбекистонда аёллар ҳуқуқларини қафолатлаш оналик ва болалиқни ҳимоя этиш, хотин-қизларни иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ва маънавий талаб эҳтиёжларига оид давлат сиёсати халқаро ҳуқуқий нормаларга, шунингдек халқимизнинг миллий маданиятига таянган ҳолда амалга оширилмоқда. Мисол тариқасида Ўзбекистоннинг 1919 йилда Женевда қабул қилинган ва 1952 йил 28 июнда қайта қуриб чиқилган Оналикни муҳофаза қилиш тугрисидаги 103-Қовенцияга қушилганини таъқидлаб утиш мумкин. Бундан ташқари Президент И.Қаримов ташаббуси билан 1991 йилда Ўзбекистон Хотин-қизлар Қумитасининг ташқил этилгани, шунингдек, «Тадбирқор аёл» уюшмасининг тузилгани айни муддаодир.

«Аёллар йили», «Қоглом авлод йили», «Оналар ва болалар йили» давомида хотин-қизлар қоғлиғини яхшилаш, уларнинг жаҳиятдаги ролини ошириш борасида қуп ишлар қилинди. Бу уринда Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1-майда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисида»ги Қонуннинг 7-қоддасида қурсатилганидек ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорларида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга 14 ёшга тулмаган ва ногирон болалари бор, ёлғиз ота ва оналарга ҳамда қуп болали оналарга давлат томонидан қушимча қафолатлар қузда тутилган.

Ушбу кафолатлар корхоналарда кушимча иш жойларини ташкил этиш, шунингдек бу тоифа фукароларини ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам микдорини белгилаш каби чоралар оркали таъминланади. Хомиладор аёлни, уч ёшга тулмаган боласи бор аёлни ишга кабул килиш рад этилган тақдирда, иш берувчи бунинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум килиши шарт. Бу тоифа аёлларни ишга кабул килишни рад этганлик устидан судга шикоят килиниши мумкин.

МКнинг 84-моддасига биноан хомиладор аёллар, уч ёшга тулмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

Конунда 12 ёшга тулмаган икки ёки ундан ортик боласи бор ёки 16 ёшга тулмаган ногирон боласи бор ёки 16 ёшга тулмаган ногирон боласи бор аёлларга хар йили 3 иш кунидан кам булмаган муддат билан хак туланадиган кушимча таътил бериш белгиланган. Бу аёлларга, уларнинг хохишига кура, хар йили 14 календарь кунидан кам булмаган муддат билан иш хаки сакланмайдиган таътил берилади.

Амалдаги конунчиликда, аёлларга ижтимоий таътиллари бериш кузда тугилган (МК 232, 233 моддалари). Меҳнат кодексининг 233-моддасига биноан, аёлларга тугишга кадар 10 календарь кун ва туккандан кейин 56 календарь кун, тугиш кийин кечган ёки икки ва ундан ортик бола тугилган холларда – 10 календарь кун муддат билан хомиладорлик ва тугиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий сугуртаси буйича нафака туланади.

2. Юртбошимиз ёшларнинг жамиятда тутган урни хакида гапириб бундай деган эди:

«Куп асрлик тарихий тажриба шундан далолат берадики, жамиятнинг хакикий бойлиги, бу-инсон, инсон авлодидир. Кишилик жамияти, эл-юртига, ватанига садокатли, имон эътиқоди бутун, мард ва жасур, малакаси етук, маънавияти юксак инсонлар билан хакли равишда фахрланади. Бу улугвор бетимсол бойлик хар кайси давлатнинг кудратли салоҳият манбайдир.

Соглом авлодни тарбиялаш – буюк давлат пойдеворини, фаровон давлат асосини куриш деганидир. Биз тарихан киска фурсат ичида бошка сохаларда булгани каби бу борадаги мақсад ва бурчимизни хам англаб етдик».

Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 21 сентябрда «Вояга етмаганлар ишлари буйича комиссиялар фаолиятини такомиллаштириш хақида» ги 360-сонли махсус қарори қабул қилинган. Мазкур қарорда вояга етмаганлар уртасида тарбиявий ишларни кучайтириш, улар томонидан ҳуқуқбузарлик содир этилишининг олдини олиш, бу йуналишда масъул бўлган давлат идоралари, жамоат ташкилотлари, ҳамда вояга етмаганлар ишлари буйича комиссиялар фаолиятини мувофиқлаштириш ва янада такомиллаштириш мақсадида:

- 1) вояга етмаганлар ишлари буйича комиссия хақида низом қабул қилинган;
- 2) Вазирлар Маҳкамаси ҳузурида вояга етмаганлар ишлари буйича комиссия тузилиб, унинг таркиби тасдиқланган.

Вояга етмаганлар ишлари буйича комиссиянинг асосий вазифалари этиб қуйидагилар белгиланган:

- вояга етмаганларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш, уларни назоратсиз, қаровсиз қолиши ҳамда улар уртасида содир этилаётган ҳуқуқбузарлик ва жиноятларнинг келиб чиқиш сабаблари, шарт-шароитларини аниқлаш ва бартараф этиш чораларини амалга ошириш;
- жазони ижро этиш жойларидан озод бўлиб келган ёки махсус укув тарбия муассасаларидан қайтган вояга етмаганларни турар-жой ва иш билан таъминлашда ёрдам бериш, шунингдек вояга етмаганларни ижтимоий ҳимоя қилиш буйича қонунда қўзда тутилган вазифаларни амалга ошириш.

Мамлакатимизда ёшлар ҳаракатини ривожлантиришга қўмақлашиш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси томонидан, Ўзбекистон ёшларининг «Қамолот» ижтимоий ҳаракати фаолиятини ташкил этишга қўмақлашиш тугрисида» 2001 йил 30 майдаги 240-сонли қарори қабул қилинган. Унга биноан, ҳаракатнинг дастурий мақсадлари ва уставда қўрсатилган вазифалари доирасида амалга ошириладиган фаолиятини маблағ билан таъминлаш мақсадида Ўзбекистон ёшларининг «Қамолот» ижтимоий ҳаракатини ривожлантириш жамғармаси ташкил этилиб, унинг низоми тасдиқланган.

Конунга биноан 18 ёшга тулмаган ходимлар иш вакти ва дам олиш вакти соҳасида ҳам айрим имтиёзлардан фойдаланилади. Хусусан конунда бу тоифа ходимлар учун иш вақтининг кискартирилган муддати белгиланган. Масалан, МКнинг 242-моддасига мувофик, 16 ёшдан 18 ёшгача булган ходимларнинг иш вакти ҳафтасига 36 соат, 15 ёшдан 16 ёшгача булган ходимларнинг, шунингдек, таътил вақтида ишлаётган 14 ёшдан 16 ёшгача булган уқувчилар учун ҳафтасига купи билан 24 соат килиб белгиланган. 18 ёшга тулмаган ходимлар иш вақтидан ташқари ишларга, тутнги сменадаги ишларга, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этиш маън этилган. 18 ёшга тулмаган ходимларга камида 30 календарь кунидан иборат меҳнат таътили берилади. Усмирнинг иш жойи, касби, халқ хужалигининг тармоги таътил муддатига таъсир курсатмайди. Вояга етмаган ёшларга ҳам тулик иш кунни буйича ишлаётган ходимларга туланадиган микдорда ҳақ белгиланади. (МК нинг 243-моддаси).

18 ёшга тулмаган усмирлар манфаатларини туларок муҳофаза килиш максатида МКнинг 247-моддасида усмирларнинг ота-онаси, васийлари, шунингдек, меҳнат муҳофазаси устидан назорат килиб турувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари буйича комиссияларга, агар усмир бажараётган иш унинг соғлигига ёки унга бошқача тарзда зарар етказадиган булса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор килишни талаб этиш ҳуқуқи берилган.

### **Назорат учун саволлар**

1. Аёллар меҳнати қандай хусусиятга эга?
2. Аёлларнинг меҳнат фаолиятидаги имтиёзларга нималар қиради?
3. Ёшларга қандай енгилликлар берилади?
4. Ногиронлар ва пенсионерлар меҳнатини муҳофаза этилиши ҳақидка нима биласиз?
5. Мазкур масала буйича мавжуд конун- ҳужжатларини санаб беринг.

### **Адабиётлар**

1. Узбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Узбекистон Республикасининг Мехнат кодекси. Т. 1996 й.
3. Хотин-кизларга кушимча имтиёзлар тугрисида конун. 1999 й апрель.
4. Хотин-кизларнинг ижтимоий муҳофазасини кучайтиришга оид кушимча чора-тадбирлар тугрисида. Президент фармони. 1999 йил 17 март.

## **20 – мавзу: Мехнат низолари ва уларни хал этиш йуллари.**

### **Режа.**

1. Мехнат низолари хақида тушунча.
2. Мехнат низоларини куриш ва хал этиш тартиби.
3. Мехнат низоларини келтириб чиқарадиган ҳолатлар ва уларни олдини олиш.

### **Таянч тушунчалар**

Иқтисодий муносабатлар ва конунчилик, ишлаб чиқариш ва тақсимлаш, ишлаб чиқариш ва тақсимотда адолатли тизим урнатиш, мехнат низолари тушунчаси, низоларни куриб чиқувчи органлар, мехнат низолари комиссияси, унинг иш юритиш тартиби.

Ижтимоий ҳаётнинг ҳамма соҳаларида конунлар устиворлигини таъминлаш, унга барча жисмоний ва юридик шахслар томонидан, қатъи амал қилинишига эришиш, ижтимоий адолат тантанасини қарор топтириш бозор иқтисодининг муҳим шартларидан ҳисобланади.

Иқтисодий муносабатларда, айниқса ишлаб чиқариш билан боғлиқ муносабатларда конунчиликнинг урнатилиши катта ижтимоий аҳамият қасб этади. Чунки ишлаб чиқариш ва тақсимлашда одилона тамойилларни урнатмасдан туриб бошқа соҳаларда ҳеч қандай натижага эришиб бўлмайди.

Бу соҳада меҳнат конунчилигининг ишлаб чиқаришдаги низолар ва уларни ҳал этиш масалаларига оид ҳуқуқий нормалари муҳим аҳамиятга моликдир.

Меҳнат низолари деганда ишловчи ходим билан корхона, муассаса, ташкилот бошқаруви уртасидаги узаро келишмовчилик назарда тутилади. Унинг моҳияти ва мазмуни меҳнат конунлари, бошқа норматив ҳужжатлар, жамоа шартномаси, битимлар, меҳнат шартномаси (контрактни) қўллаш билан узвий боғлиқдир.

Меҳнат низолари меҳнат шартномаларини белгилаш ёки узгартириш масалаларини бир томонлама, конунга ҳилоф равишда узгартиришга уриниш туфайли келиб чиқади. Маъмурият вакилларининг амалдаги норматив ҳужжатлар талабларини билмасликлари, маблағларнинг исроф бўлиши ва корхонадаги маънавий муҳитнинг асоссиз ёмонлашуви оқибатида ҳам низолар келиб чиқиши мумкин.

Меҳнат низолари, уларни келиб чиқадиган ҳолатлари, уларни олдини олиш ва ҳал этишга оид қоидалар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (1996 й)да, (XV боб), Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 2 июлдаги «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолияти қафолатлари тугрисида»ги қонунида, корхона, муассаса ва ташкилотларнинг узларида ишлаб чиқилмаган жамоа шартномаси ва бошқа маҳаллий характердаги нормаларда белгилаб қўйилади.

Келишмовчиликлар вужудга келган ҳолатларда ходим манфаатини ифода этувчи тараф сифатида уларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 260 моддасига қўра ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун уз хоҳишига қўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита суд органига мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнат низоси комиссиясида қўриб чиқилмаган деган ваз билан ходимнинг аризасини рад этишга йўл қўйилмайди (мқ. 269м).

Якка меҳнат низоларини қўриб чиқиш Меҳнат кодекси нормалари билан тартибга солинади. Меҳнат низоларига доир ишларни судда қўриб чиқиш тартиби эса фуқаролик процессуал кодекси талаблари билан тартибга солинади.



Мехнат кодексининг 262 моддасига кура корхона ва муассасаларда мехнат низолари комиссиясини тузиш назарда тутилади.

Бундай комиссия келишувчи томонларнинг узаро тенглик принципи асосида тузилади. Мехнат низолари комиссиясининг таркиби ҳамда ваколат муддати вакиллик органи қарори ва иш берувчининг буйруги билан тасдикланади. Мехнат низолари комиссияси яққа мехнат низоларини куриб чиқади. Бу комиссия келиб чиққан низоли масала буйича ариза берилган кундан бошлаб 10 кун ичида куриб чиқиши шарт. Иштирок эта олмас бу ҳақда ёзма аризаси булиши талаб этилади. Низони куриб чиқиш пайтида ходим адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига ҳам эга.

Мехнат низолари комиссияси: 1) мажлисга гувоҳларни чақиртириш. 2) мутахассисларни таклиф қилиш. 3) иш берувчидан зарур маълумотлар ва ҳужжатларни талаб қилиш ҳуқуқига эга. Мажлисда маъмурият ва вакиллик органининг тенг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Комиссия мажлисига томонларнинг вакиллари навбати билан раислик қиладилар. Бир мажлисда раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас. Комиссия мажлисида баённома тузиб, расмийлаштирилади. Қарор томонларнинг келишувига биноан қабул қилинади. Бундай қарорлар: а) далиллар билан исботланган булиши. б) қонун ҳужжатларига мос келиши. в) мехнат шартномасига асосланган булиши керак. Комиссия қарори мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. Қарор мажбурий қучга эга булиб, узгартирилишига йул қуйилмайди. Қарор тасдиқланиши билан, 3 кун ичида ходимга, иш берувчига ва қасаба уюшма ташкилоти қумитасига топширилади. Қарор устидан шикоят қилиш муддати (10 кун) тугагандан кейин 3 кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак. Комиссия қарори бажарилмаган тақдирда қупи билан 3 ой ичида суд органига мурожаат қилинади. МК нинг 266 моддасида қурсатилишича суд ижрочиси мехнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Мехнат низолари комиссияси ишни 10 кун ичида куриб, ҳал этмаса, ходим ушбу низони суд органига ҳавола қилишга ҳақлидир.

Амалдаги кодекснинг 268 моддаси куйидаги ҳолатларда ходимга низони куриш хакида судга мурожаат килиш ҳукукини беради:

1.ходим ва унинг вакиллик органлари. 2.мехнат буйича инспектор. 3.иш берувчи комиссия карорига рози булмаган тақдирда. 4.прокурор.

Мехнат конунчилигида белгиланишича мехнат низолари куйидаги ҳолатларда судлар томонидан куриб чиқилади: 1.иш жойида мехнат низолари комиссияси тузилмаган булса. 2.низолар принципиал масалаларга доир булса. 3.иш берувчига етказилган зарарнинг туланиши хакида булса. 4.соглигига етказилган зарар учун товон пулини ундириш хакида булса. 5.ишга кабул килиш рад этилгани хакида булса.

Мехнат низолари буйича ходим судга ёки комиссияга мурожаат этиш учун куйидаги муддатлар белгиланади.

1.ишга тиклаш низолари буйича – ходимга у билан мехнат шартномаси бекор килинганлиги хакидаги буйрукнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой.

2.ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тулаш хакидаги низолар буйича – зарар етказилганлиги иш берувчига маълум булган кундан бошлаб бир йил.

3.бошка мехнат низолари буйича–ходим уз ҳукуки бузилганлигини билган ёки билиши лозим булган кундан бошлаб уч ой.

Бундай муддатлар узрли сабаблар билан утказиб юборилган тақдирда суд ёки мехнат низолари комиссияси томонидан кайта тикланиши мумкин. Ходимнинг соглигига етказилган зарарни коплашга доир низом буйича судга мурожаат килиш учун муддат белгиланмайди.

Мехнат шартномаси асосий холда бекор килиниб, ходим бошка ишга утказилган тақдирда, низони кураётган орган уни аввалги ишга тикланиши керак. Карорнинг ижроси кечиктирилган барча вақт учун ходимга уртача иш хаки туланади. Мехнат низоларини курувчи органнинг ходими 3 ойдан куп булмаган муддат учун иш хакини тулаш тугрисидаги карори хам дархол ижро этилиши лозим.

Мехнат низолари комиссиянинг карори ёки суднинг хал килув карори назорат тартибида кайта курилиб бекор килинган тақдирда,

ходимга туланган пул суммаларини ундан кайтариб олишга йул куйилмайди.

Аmmo низо масаласи буйича ходим томонидан ёлгон маълумотлар берилиши, сохта хужжатлар такдим этилиши низо юзасидан чикарилган карорларнинг бекор килинишига сабаб булса ва ходимнинг бу сохадаги айби суд хукми асосида белгиланган булса, у холда унга туланган барча суммалар ходимдан кайтариб олинади.

### **Назорат учун саволлар.**

- 1.Ишлаб чиқариш жараёнидаги нормал маънавий мухит тушунчасини баён этинг.
- 2.Мехнат низолари деганда нимани тушунаси?
- 3.Мехнат низоларининг олдини олиш йулларини санаб беринг?
- 4.Мехнат низолари комиссияси кандай ташкил этилади?
- 5.Мехнат низолари комиссиясининг иш фаолиятини тушунтиринг?
- 6.Мехнат низоларини судда қуриш қоидаларини биласизми?
- 7.Мехнат низолари буйича чикарилган карорлар ижросини тушунтириб беринг?

### **Адабиётлар.**

- 1.Узбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
- 2.Узбекистон Республикасининг Мехнат кодекси. Т. 1996 й.

## Мундарижа

1. Мехнат жамоаси ва унинг ваколатлари ..... 15
2. Мехнат муносабатлари ва уларнинг тартибга солиниши . 19
3. Мехнат муносабатлари субъектлари ..... 26
4. Мехнат жараёни субъектларнинг вакиллик органлари .... 29
5. Жамоа шартномаси ва келишуви, уларнинг ҳуқуқий ҳолатлари ..... 35
6. Ишга жойлаштириш ва унинг юридик асослари ..... 44
7. Мехнат шартномаси ва уни тузиш тартиблари ..... 51
8. Мехнат шартномасини узгартириш тартиблари ..... 59
9. Мехнат шартномасини бекор қилиш қоидалари ..... 64
10. Иш вақти ва дам олиш вақтлари ..... 71
11. Мехнат таътилларининг ҳуқуқий асослари ..... 77
12. Мехнатга ҳақ тулаш қоидалари ..... 83
13. Кафолатли туловлар ва компенсациялар ..... 89
14. Мехнат интизоми ва уни мустаҳкамлаш усуллари ..... 94
15. Шартнома томонларининг моддий жавобгарлиги ..... 98
16. Мехнатни муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий асослари ... 103
17. Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолатлар ..... 108
18. Мехнат низолари ва уларни ҳал этиш йуллари ..... 113