

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA‘LIM, FAN VA  
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI  
BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI  
TARIX BA YURIDIK FAKULTETI  
YURISPRUDENSIYA VA IJTIMOY FANLAR KAFEDRASI**

**OMAROVA GAVHAR SADIKOVNA**

# **MEHNAT HUQUQI**

**(DARSLIK)**

**“Durdona” nashriyoti  
Buxoro – 2023**

**UO'K 349.2(075)**

**67.405ya7**

**O - 55**

Omarova, Gavhar Sodiqovna.

Mehnat huquqi [Matn] : darslik / G.S. Omarova. -Buxoro : "Sadridin Salim Buxoriy" Durдона, 2023. -164 b.

**KBK 67.405ya7**

Mazkur darslik OTMda ta'lim olayotgan bakalavr bosqichi uchun mo'ljallangan. O'quv darslikning maqsadi talabalarni O'zbekiston Respublikasi mehnat va bandlik sohasidagi huquqiy siyosat mohiyatini tushunib anglashlariga ko'maklashish, mehnat qonunchiligining asosiy tushunchalari va qoidalari bilan tanishtirishdan iborat. "Mehnat huquqi" fanining dolzarbligi unda yollanma mehnatdan foydalanish jarayonida shakllanadigan munosabatlar uning predmetini tashkil etadi.

**Mas'ul muharrir:**

Buxoro davlat universiteti yu.f.f.d.(PhD), dotsent G'.A.Yangiyev

***Taqrizchilar:***

*BuxDU "Yurisprudesiya va ijtimoiy-siyosiy fanlar" kafedrasi  
dotsenti, p.f.f.d.(PhD) S.S.Samadova*

*Toshkent davlat pedagogika universiteti Amaliy psixologiya  
kafedrasi v/b prof., ps.f.d. (DSc) G.Yu.Baykunosova*

**Darslik Buxoro davlat universitetining 2023-yil 27-iyundagi  
354-sonli buyrug'iga asosan nashr etishga ruxsat berilgan.  
Ro'yxatga olish raqami 354-28.**

**ISBN 978-9910-9777-1-8**

## **ANNOTATION**

This textbook is intended for the bachelor's degree studying at the Higher Education Institution. The purpose of the textbook is to help students understand the essence of the legal policy in the field of labor and employment of the Republic of Uzbekistan, to familiarize them with the basic concepts and rules of labor legislation. The relevance of the science of "Labor Law" is that relations formed during the use of hired labor are its subject.

### **Editor:**

Associate Professor of Bukhara State University Yangiev G.A.

### **Recences:**

*Associate Professor of the Department of Jurisprudence and  
Social and Political Sciences,  
Ph.D., Samadova S.S.*

*Department of Applied Psychology, Tashkent State Pedagogical  
University v/a prof.ps.f.d(Dsc) G.Yu.Baikunusova*

## **АННОТАЦИЯ**

Настоящий учебник предназначен для обучения на бакалавриате в высшем учебном заведении. Цель учебника - помочь учащимся понять сущность правовой политики в сфере труда и занятости Республики Узбекистан, ознакомит их с основными понятиями и нормами трудового законодательства. Актуальность предмета «Трудовое право» заключается в том, что ее объектом являются отношения, складывающиеся при использовании наемного труда.

### **Ответственный редактор:**

Доцент Бухарского государственного университета  
Янгиев Г.А.

### **Рецензенты:**

*Доцент кафедры «Юриспруденции и социально-  
политических наук», к.п.н., Самадова С.С.*

*Профессор кафедры прикладной психологии Ташкентского  
государственного педагогического университета Байкунусова  
Г.Ю.*

## MUNDARIJA

<b>1-mavzu:</b> Mehnat huquqi tushunchasi, predmeti va tamoyillari ...	<b>5</b>
<b>2-mavzu:</b> Mehnatga oid munosabatlar va subyektlari. ....	<b>22</b>
<b>3-mavzu:</b> Mehnat munosabatlarida ijtimoiy sherikchilik.....	<b>33</b>
<b>4-mavzu:</b> Aholini ish bilan ta'minlash.....	<b>46</b>
<b>5-mavzu:</b> Mehnat shartnomasi tushunchasi. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish.....	<b>56</b>
<b>6-mavzu:</b> Mehnat shartnomasini o'zgartirish .....	<b>64</b>
<b>7- mavzu:</b> Mehnat shartnomasini bekor qilish. ....	<b>71</b>
<b>8-mavzu:</b> Ish vaqti.....	<b>86</b>
<b>9-mavzu:</b> Dam olish vaqti.....	<b>93</b>
<b>10-mavzu:</b> Mehnatga haq to'lash.....	<b>103</b>
<b>11-mavzu:</b> Kafolatli va kompensatsiya to'lovlari. ....	<b>108</b>
<b>12-Mavzu:</b> Mehnat intizomi. ....	<b>112</b>
<b>13-mavzu:</b> Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi.....	<b>118</b>
<b>14-mavzu:</b> Mehnat muhofazasi.....	<b>127</b>
<b>15-mavzu:</b> Mehnat nizolari.....	<b>142</b>
<b>Glossariy (izohli lug'at)</b> .....	<b>148</b>
<b>Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati</b> .....	<b>160</b>

# 1-MAVZU: MEHNAT HUQUQI TUSHUNCHASI, PREDMETI VA TAMOYILLARI

## Reja:

- 1.Mehnat huquqi tushunchasi predmeti
- 2.Mehnat huquqi uslublari
- 3.Mehnat huquqi tizimi
- 4.Mehnat huquqi tamoyillari
- 5.Mehnat huquqi manbalari,turlari ularning ahamiyati

O'zbekiston Respublikasi mehnatga oid munosabatlar mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Chunonchi, "O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi xodim, ish beruvchi va davlat manfaatlarining muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni tartibga soladi"<sup>1</sup>. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasiga binoan "Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gegiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarda ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanih huquqiga ega..."<sup>2</sup>

Mehnat munosabatlari ishtirokchilarining birlik mavqei, mulkdorning mehnati va yollanma mehnat (mulk egasi bo'lmagan mehnat) kabi turlarga bo'linadi. Mehnat bozorining mavjudligi esa, yollanma mehnatdan foydalanish imkoniyatini yaratilishiga turtki bo'ladi.

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan keng qamrovli xususiylashtirish ya'ni davlat tasarrufidan chiqarib, xususiyl mulkchilikni rivojlantirish, tadbirkorlikni takomillashtirishga qaratilgan e'tibor, bozor munosabatlariga xos uslublarni yoki shakllarni ishlab chiqish yohud rivojlanishiga imkoniyat yaratadi. Chunonchi, mehnatni tashkil etish va qo'llashga oid ijtimoiyl

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//

<https://lex.uz/docs/6257288>

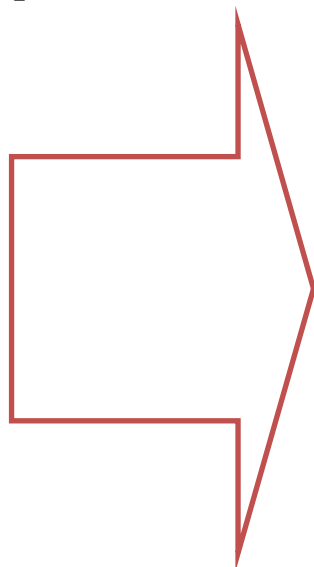
<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Конституцияси,Т., 2023 й. <https://lex.uz/docs/6445145>

munosabatlarga yangicha yondashuvni talab etadi. Yurtimizda amalga oshirilayotgan mehnat siyosatining maqsadi quyidagilarga intilmoqda:

- yuqori bandlik va kuchli ijtimoiy himoyaga erishish;
- yashash va mehnat sharoitlarini yaxshilash;
- ijtimoiy hamjihatlikni himoya qilish.

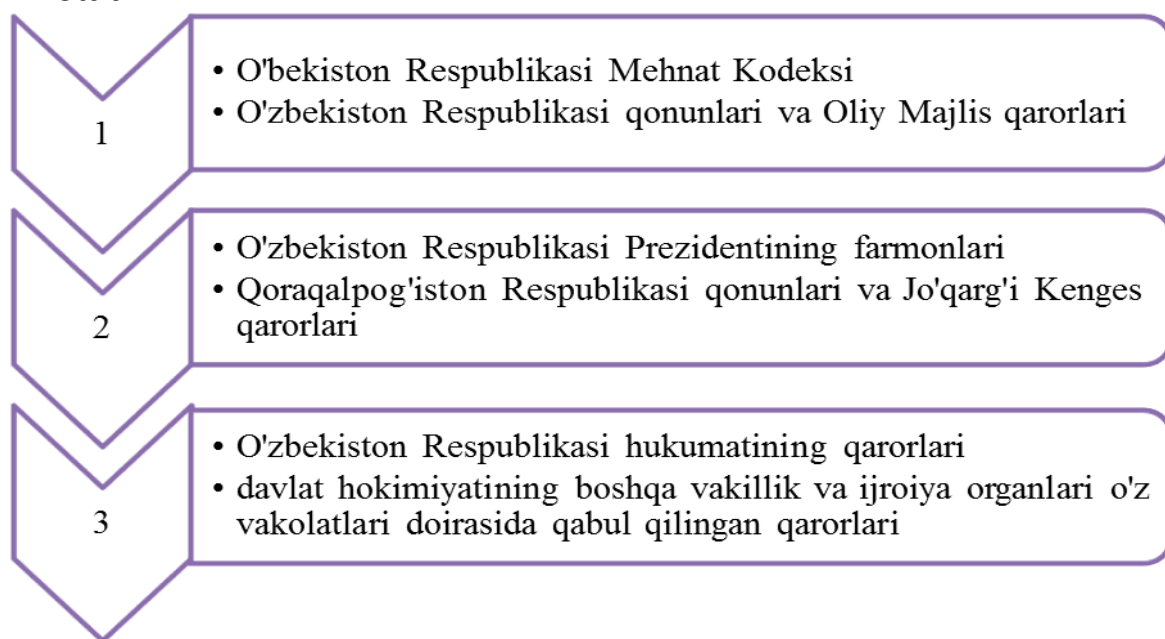
### **Mehnat huquqi tushunchasi va predmeti**

Mehnat  
huquqi



- Huquqiy fanlar tarkibida yetakchi, o'ziga xos o'rin tutadi. Mehnat huquqi mehnat bozoridagi mehnat faoliyati natijasida vujudga kelib, yollanma mehnatdan foydalanishni tashkil etish oqibatida paydo bo'ladigan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi

Mehnat huquqi – mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadigan mehnat jarayonidagi ish beruvchi va xodim o'rtasidagi ijtimoiy munosabatdir. Mehnat huquqi fanining predmeti sifatida quyidagilar tashkil etadi:



Y.Tursunovning Mehnat huquqi o'quv qo'llanmasida mehnat munosabatlarining o'ziga xos xususiyatlari quyidagicha tasniflanadi:

a) bu munosabatlar korxonada birgalikda mehnat qilishdan kelib chiqqan holda tartibga solinadigan ichki mehnat tartibi qoidalari doirasida amalga oshiriladi;

b) xodim aniq bir korxonatashkilotning mehnat jamoasi tarkibiga kiritiladi;

v) xodimni korxonajamoasiga qo'shilishi alohida yuridik fakt – mehnat shartnomasi tuzish, saylov yoki tanlovdan o'tish bilan bog'liq bo'ladi;

g) mehnat shartnomasining mazmuni xodim tomonidan muayyan kasb, ixtisos bo'yicha ishning bajarilishiga qaratilgan bo'ladi<sup>1</sup>.

Shuningdek, Y.Tursunov o'z nazariyasida davlat xizmatchisining mehnatini, ya'ni ishga yollanishi mehnat munosabati singari sifatlanasa ham, biroq DHX, IIV, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, Mudofaa vazirligi, CHegara qo'shinlari Davlat qo'mitasi harbiy va Bojxona xizmati xizmatchilarining faoliyatini mehnat huquqining ob'ekti sifatida kiritmaydi, chunki ular ma'muriy munosabatlar tarkibiga, davlatning mudofaa funksiyasi bilan bog'liq bo'lganligini asoslaydi.

Mehnati huquqi fani nazariyasida birgalikdagi mulkdorlar mehnatini ham mehnat huquqi jumlasiga kiritishi lozimligi xususida fikrlar mavjud<sup>2</sup>.

Mehnati qonunchiligiga binoan Mehnati huquqining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- xodimlar mehnati huquqlari va erkinliklarining, shu jumladan mehnati qilishga, erkin ish tanlashga, adolatli va xavfsiz mehnati sharoitlariga hamda ishsizlikdan himoyalani shga bo'lgan huquqining davlat kafolatlarini belgilash;

---

<sup>1</sup> Й.Турсунов Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. –Т.:Молия, 2002.10-11 б.

<sup>2</sup> V.I.Niketenskiy *T.YU.Korshunova*, «Правовое регулирование трудовых правоотношении работающих собственников», «Государство и право», 1992, № 6.

- ish beruvchilarning kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va samarali mehnat jarayonini tashkil etish sohasidagi huquqlari amalga oshirilishini ta'minlash;
- mehnat sohasida ijtimoiy sherikchilikni rag'batlantirish va rivojlantirish;
- xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari hamda qonuniy manfaatlarini himoya qilishni ta'minlash;
- mehnat bozorining samarali faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashish<sup>1</sup>.

### **Mehnat huquqi uslublari va tizimlari**

**Mehnat huquqi uslubi** deganda, mehnat protsedurasi: bevosita mehnatga oid munosabatlar, tashkiliy-boshqaruv munosabatlari, ishga joylashtirishga oid munosabatlar, kasbga tayyorlash va malakasini oshirishga oid munosabatlar, mehnat muhofazasi ustidan nazorat qilishga oid munosabatlar, mehnat nizolarini hal qilishga oid munosabatlar, mehnat munosabatlaridan kelib chiquvchi protsessual munosabatlarini tartibga solish usuliga aytiladi.

*1. Mehnat munosabatlarini tartibga solishda markazlashtirilgan va lokal usullarning qo'shib olib borilishi*

Bunda davlat mehnat sharoitlarining differensiyalanishini (tabaqalashtirish) ta'minlash maqsadida tarmoq va mintaqaviy xususiyatlarini e'tiborga olib, huquqiy tartibga soladi, chunonchi yagonaligiga erishish imkoniyatini yaratadi.

Bugungi kunda markazlashtirilgan tartibda mehnat munosabatlari subyektlarining ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat haqi, kafolatlari va boshqa asosiy huquqlarning eng kam ko'rsatkich darajalarda belgilanadi. Jumladan, markaziy tartibda qabul qilingan aktlar majburiy yoki tavsiyaviy xarakterga ega bo'lishi bilan tasniflanadi.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//  
<https://lex.uz/docs/6257288>

*Mehnat huquqining uslubi quyidagicha tasniflanadi:*

*mehnat huquqi predmeti bo'lgan ijtimoiy munosabatlar markazlashtirilgan holda va lokal tartibda boshqarilishining o'zaro qo'shib olib borilishi*

*tartibga solishda shartnomaviy, tavsiyaviy va imperativ usullardan keng foydalanishi*

*mehnat munosabatlarini tartibga solishda mehnat jamoasi, kasaba uyushmalarining faol ishtirok etishi*

*mehnat huquqlarini himoyalashning o'ziga xos usullari va majburiyatlarning ijro etilishini ta'minlash vositalariga ko'ra*


Mehnat munosabatlarini lokal normalar bilan tartibga solish korxonalarining bevosita o'zida amalga oshiriladigan protsedura hisoblanadi. Bunda mehnat munosabatlari subyekt sifatida ish beruvchi, xodim va vakillik organlari ishtirok etadi.


*2. Mehnat munosabatlarini tartibga solishda shartnomaviy, tavsiyaviy va imperativ usullarning qo'shib olib borilishi*



Mehnat munosabatlaridagi yetakchi usul shartnomaviy usul bo'lib, xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlari shartnoma vositasida, chunonchi mehnat shartnomasi, jamoa shartnomasi va kelushuvlar asosida tartibga solinadi. Bunday uslubda shartnoma

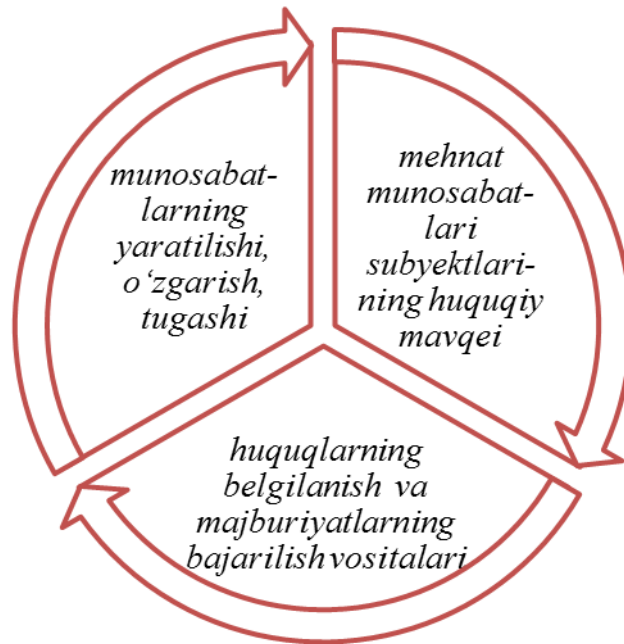
	mazmuni bir tomondan o'zgartirilishi va bekor qilinishi mumkin emas.
--	--

Mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi vakolatli organlar tarafidan mehnat jarayonidagi mehnat munosabatlari subyektlariga nisbatan tavsiyaviy normalarning qabul qilinishi tavsiyaviy usulga misol bo'la oladi.	
--	---

	Imperativ usul mehnat munosabatlarida davlatning imperativ aktlari vositasida tartibga soladi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 2-moddasiga ko'ra:
--	--

“Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari xodimlar, ish beruvchilar, davlat manfaatlarini e'tiborga olgan holda mehnat bozorining samarali amal qilishi, haqqoniy va xavfsiz mehnat shart-sharoitlarini, xodimlarning mehnat huquqlari va sog'ligining himoya qilinishini ta'minlaydi, mehnat unumdorligining o'sishiga, ish sifatining yaxshilanishiga, shu asosda barcha aholining moddiy va madaniy turmush darajasi yuksalishiga ko'maklashadi”.

Zamonaviy iqtisodiy munosabatlarga asoslangan mehnat sohasidagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishda, o'ziga xos yuridik uslublar shakllanadi. Bunda:

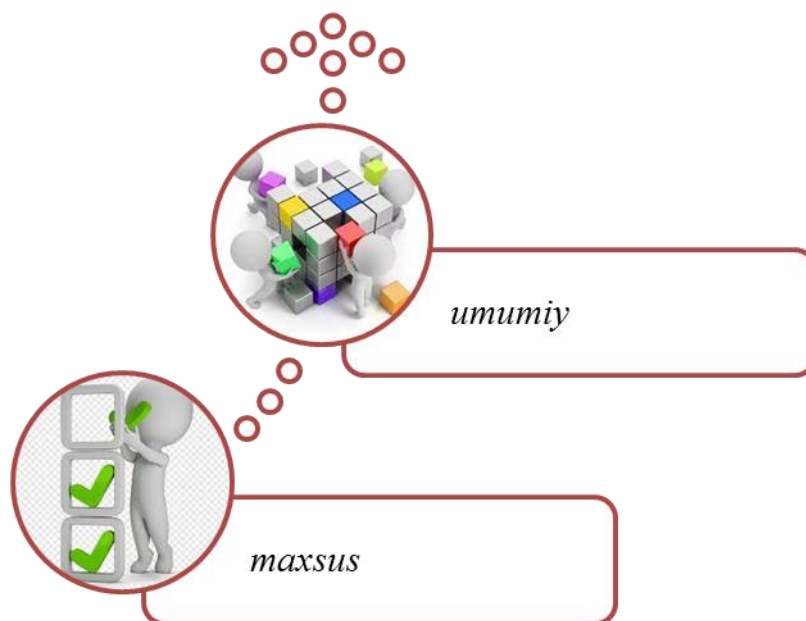


Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning vujudga kelishi, o'zgarishi va tugatilishini huquqiy tartibga solishdan maqsad shuki, mehnat bozorini imperativ uslubda davlat tomonidan boshqarish, jarayonida xodim va ish beruvchi va boshqa qonuniy manfaatlarini himoya qilishdir.

Mehnat munosabatlari ishtirokchilarining huquqiy mavqei o'zaro tengligi bilan ajralib turadi. Bunga kasb turi, mashg'ulot va ish joyini tanlash erkinligi fuqarolarning konstitutsiyaviy huquqlaridan ekanligi, fuqarolar o'z jismoniy va intellektual salohiyatlaridan o'z xohishlaricha foydalanishlari mumkinligi, majburiy mehnat taqiqlanganligi kabilar asos bo'la oladi. SHu bilan mehnat jarayonida xodim ish beruvchiga, uning farmoyishlariga, ichki mehnat tartibi qoidalariga so'zsiz rioya etishi lozimligi ham mehnat huquqi uslubiga xos xususiyatlardandir.

Shunday qilib, zamonaviy iqtisodiyot sharoitida mehnat bozori jarayonida *mehnat huquqi sohasining vazifasi*, xo'jalik yuritish usuli va mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha muassasalarda, tashkilotu-korxonalarda vujudga keluvchi ijtimoiy mehnat protseduralari, shuningdek, davlat, jamiyat va ayrim shaxs manfaatlarini uyg'unlashtirilgan, yollanma mehnatni tashkil etuvchi munosabatlarni tartibga solishga qaratilgan huquq me'yorlari yig'indisi va tizimlaridan iboratdir.

*Mehnat huquqi ikki qismga bo'linadi:*



Umumiy qismda fanning maqsadi va vazifalari, predmeti, uslublari, umumiy tushunchalarga izoh beriladi. Maxsus qismda mehnat munosabatlarining vujudga kelishi, o'zgartirilishi va bekor qilinishi, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatga haq to'lash kabi boshqa maxsus mehnatga oid huquqiy munosabatlar o'rganiladi.

*Mehnat huquqi va huquq sohalari.*

Yuqorida ta'kidlaganimizdek, mehnat huquqining ob'ekti sifatida ijtimoiy mehnat jarayonlari ishtirokchilari o'rtasida yuzaga keluvchi munosabatlardan iborat bo'lsa ham, ammo mazkur munosabatlarga bevosita va bilvosita bog'liq ravishda yuzaga keluvchi munosabatlarni tartibga solish ob'ekti jumlasiga boshqa huquqiy fanlar aks ettiradi.

*Mehnat huquqi ob'ekti* – mehnat huquqi subyektlari fuqarolar o'rtasidagi munosabati tufayli fuqarolik huquqi bilan; qishloq xo'jaligi huquqi uzviy mehnat munosabati bilan; mehnat munosabatidagi boshqarish faoliyati ma'muriy huquq bilan; ish haqi, mukofotlar to'lashga qaratilganligi bilan moliya huquqi; mehnat natijalariga ko'ra rag'batlantirilish ijtimoiy ta'minot huquqi sohalari bilan bog'liqligi har tomonlama umumiy xususiyatlarga ega va uzviy bog'liq hisoblanadi.

Y.Tursunov Mehnat huquqi darsligida mehnat huquqi va fuqarolik huquqi o'rtasidagi tafovutlarini aniqlab, har ikki huquq sohasida ham mehnat qilish bilan huquqiy munosabat yuz berishi tasniflanadi. Masalan, pudrat, buyurtma, topshiriq, mualliflik va boshqa ko'plab fuqarolik huquqiy shartnomalar ish bajarishga yoki bo'lmasa xizmat ko'rsatishga, ya'ni mehnat qilishga qaratilgan munosabatlarni tartibga soladi. Ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasi (kontrakti)ning ob'ekti ham xodimning mehnat faoliyatidan iborat<sup>1</sup>.

Mehnat huquqi bilan kooperativ yoki qishloq xo'jaligi huquqi o'rtasida eng yaqin o'xshashlik mavjud va bu holat ularning har ikkisi ham davomli mehnat munosabatlarini mehnat jamoasiga a'zolik asosida huquqiy tartibga solinishda ko'zga tashlanadi. Ammo ularning huquqiy bazalari turlicha bo'lib, qishloq xo'jaligi huquqidagi munosabat mulkdorning (a'zoning) mehnatidan iborat va u qishloq xo'jaligi kooperativi (fermer, dehqon xo'jaligi) ustavi va boshqa ta'sis hujjatlari bilan, mehnat huquqida yollanib ishlovchi xodimning mehnati Mehnat Kodeksi va boshqa mehnat qonunlari bilan tartibga solinadi<sup>2</sup>.

*Mehnat huquqi tamoyillari.*

**Mehnat huquqining tamoyillari deganda** amaldagi qonunlar bilan mustahkamlangan, mehnat bozori faoliyatini ta'minlash sohasidagi davlat siyosatini ifodalovchi asosiy g'oyalar, rahbariy qoidalar tushunilmog'i lozim.

Mehnat qonunchiligiga binoan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat:

- mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash;
- mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash;
- mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik;
- mehnat huquqlari ta'minlanishining va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlanganligi;

---

<sup>1</sup> Й.Турсунов Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. –Т.:Молия, 2002.13-11 б.

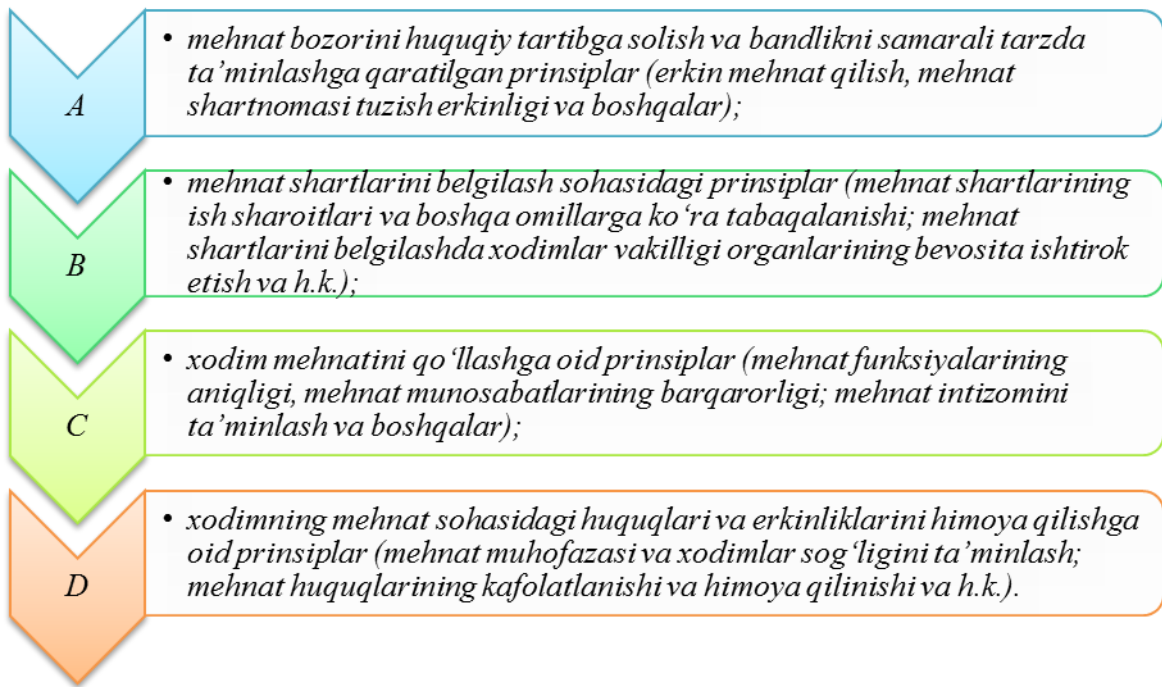
<sup>2</sup> Ўша китоб. 2002.....

- xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo'l qo'yilmasligi.

Mehnat huquqi fan sohasi sifatida umumhuquqiy insonparvarlik tamoyillari:



Mehnat huquqining tamoyillari iqtisodiy qonuniyatlar bilan belgilanuvchi mehnatni tashkil etishga oid ijtimoiy munosabatlarni aks ettirsa, boshqa tomondan esa mehnatni huquqiy tartibga solishga taalluqli gumanistik va demokratik qoidalarni ham o'z ichiga oladi. Mehnat munosabatlariga oid normalar ierarxiyaviy tuzilishga ko'ra, sohalararo prinsiplar, tarmoq va huquq institutining prinsiplariga bo'linadi. Mehnat huquqining tamoyillari o'z ichiga qamrab oladigan munosabatlar doirasiga ko'ra quyidagicha guruhlarga ajratilishi mumkin:



**Mehnat huquqida sohalararo tamoyillar:**



*fuqarolar sog'lig'i va hayotining har tomonlama muhofaza qilinishi;*



*huquqlar va majburiyatlarning birligi;*



*qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda moddiy ta'minot olish huquqining ta'minlanishi;*



*faoliyat turini, ish joyini tanlashning erkinligi singarilarni kiritish mumkin.*

*Mehnat huquqining o'ziga xos tamoyillari quyidagilardan iboratdir:*



*mehnat munosabatlariga kirishishning ixtiyoriyligi, erkinligi va majburiy mehnatgayo'l qo'yilmasligi;*



*o'z jismoniy va aqliy imkoniyatlaridan foydalanish chog'ida fuqarolarning mutlaqo mustaqil va erkin ekanliklari*



*ishchi kuchining tovar ekanligi, uning bahosi mehnat bozoridagi taklif va talablarga ko'ra belgilanishi, davlat mehnat bozorining shakllanishi va faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashuvi*



*davlatning ijtimoiy himoyaga muhtoj, mehnat bozorida teng raqobatlasha olmaydigan aholi qatlamlarini ishga joylashtirishda qo'llab-quvvatlashi va yordam ko'rsatishi*



*ishsizlikdan himoyalashning kafolatlanishi*



*mehnat munosabatlarini tartibga solishda shartnomaviy hamda lokal me'yoriy hujjatlar ustivorligi*



*minimal mehnat sharoitlari yaratish barcha mulkchilik shaklidagi korxonalar uchun majburiyligi*



*mehnat intizomiga amal qilishning zarurligi*



*mehnatga haq to'lashda bajarilgan ishning miqdori va sifatiga ko'ra cheklanmagan haq to'lanishi*



*xodimlar va ish beruvchilar vakilligining mavjudligi va mojarolarni muzokaralar yo'li bilan hal etilishi*



*xotin-qizlar, yoshlar, nogironlar mehnatining maxsus muhofaza etilishi, ularga qo'shimcha kafolatlar berilishi va boshqalar*

Zamonaviy tendensiyalar davlat va jamiyat rivojlanishi bilan bog'liq zamonaviy bozor munosabatlarining tobora chuqurlashishi mehnat huquqi tamoyillarining yanada takomillashuvi va yangilanishiga turtki bo'ladi. Bugungi kunda siyosiy jarayonlarda inson omili oliy qadriyat sifatida ekan, har qanday mehnatga oid qonun hujjatlarida yoki mehnat munosabatlarida yohud subyektlarning o'zaro mehnat aloqalarida mehnat huquqi tamoyillariga og'ishmay amal qilinishi, shuningdek, xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini himoya qilib, ijtimoiy adolatni ta'minlash asosiy shartlaridan biri hisoblanadi.

*Mehnat huquqi manbalari tushunchasi, turlari va ularning ahamiyati.*

Mehnat huquqi manbalarining asosiy maqsadi mehnat munosabatlarida qonun ustivorligi va adolatni ta'minlashdan iborat bo'lib, xilma-xil shakllarda (qonunlar, farmonlar, qarorlar va boshqalar) ifodalanadi. Mehnat huquqi manbaini o'rganish jarayonida diqqat e'tiborimizni uning paydo bo'lish xususiyatlari va fuqarolarning ijtimoiy jihatdan muhofazalanishiga qaratishimiz lozim. Chunonchi, mehnat huquqi manbaining vujudga kelishida xodimlarning vakillik organlarida faol ishtirok etishlari, bu manbalar orasida korxonalar, tarmoqlar, tashkilotlar va muassasalarning bevosita o'zida ishlab chiqiladigan lokal me'yoriy hujjatlar ahamiyatga molikdir. Mehnat huquqiga oid normativ hujjatlarning o'ziga xos xususiyatlaridan biri bu – ularning eng ko'p tabaqalashtirilganligi (aholi yoshiga, mehnat sharoitlariga, tarmoq xususiyatlariga, jinsiga, tabiiy iqlim va boshqa sharoitlarga, boshqa o'ziga xos sharoitlarga ko'ra)dan iboratdir.

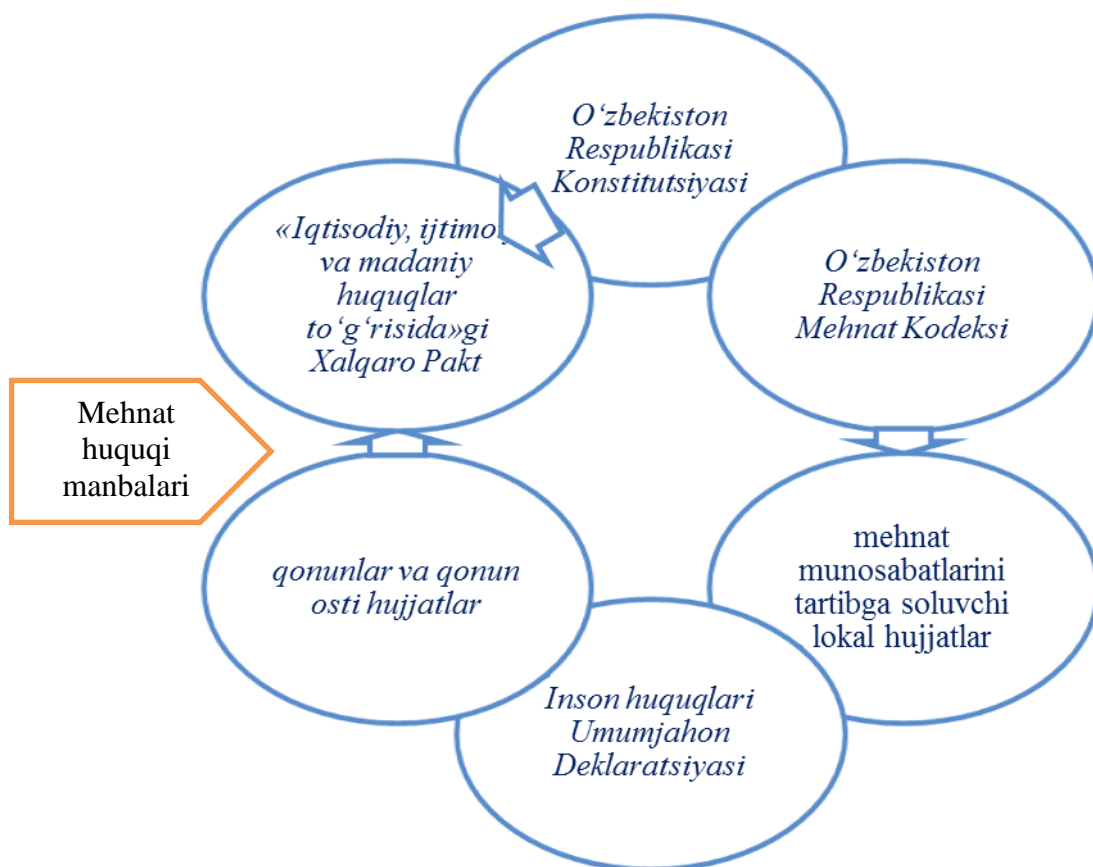


## MEHNAT HUQUQINING MANBAI DĒGANDA



- *davlat hokimiyati va boshqaruv organlari, xodimlar va ish beruvchilar vakillik organlari tomonidan o'z vakolatlari doirasida xodimlarning mehnat sharoitlarini tartibga solish, o'zaro mehnat munosabatlarini boshqarish yuzasidan qabul qilinadigan huquq normalarining ifodalanish shakli nazarda tutiladi*

Mehnat huquqi manbalari mehnat munosabatlariga oid qonunlar va qonun asosida qabul qilinadigan boshqa normativ huquqiy hujjatlardan iborat bo'lib, qonunlar o'z navbatida Konstitutsiya va amaldagi qonunlardan iboratdir. Mehnat huquqining bosh manbasi O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, unda har qanday fuqarolarning barcha ijtimoiy-iqtisodiy hamda boshqa huquqlari, jumladan eng asosiy tabiiy huquqlaridan bo'lmish erkin kasb tanlash, adolatli va qulay ish sharoitlarida mehnat qilish, mehnatiga yarasha ish haqi olish, dam olishi, amalga oshirilgan mehnat huquqlarining kafolatlari va himoya qilinishi nazarda tutilgan.



Mehnat Kodeksi zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy mehnat munosabatlarini halqaro standartlarga mos ravishda huquqiy tartibga solish funksiyasini o'taydi.

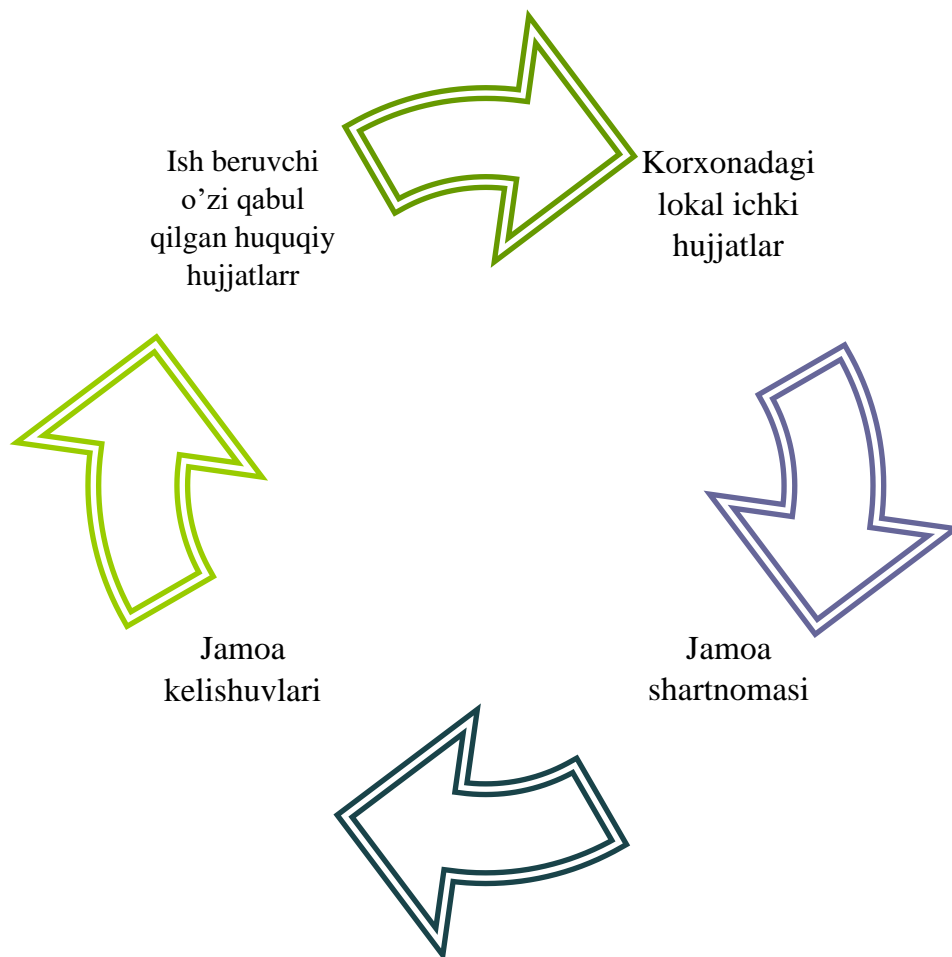
“Mehnat to'g'risidagi qonunchilik Mehnat Kodeksidan hamda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi boshqa qonunchilik hujjatlaridan iborat.

Agar O'zbekiston Respublikasining halqaro shartnomasida xodimlar uchun O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonunchiligiga yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo'lsa, halqaro shartnoma qoidalari qo'llaniladi.

O'zbekiston Respublikasi halqaro shartnomalarining qoidalari mehnatga oid yakka tartibdagi munosabatlar va ular bilan bevosita bo'g'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlar O'zbekiston

Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonunchiligida to'g'ridan-to'g'ri tartibga solinmagan hollarda ham qo'llaniladi"<sup>1</sup>.

Mehnat qonunchiligidagi mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi boshqa huquqiy hujjatlar:



**Tayanch iboralari:** mehnat, predmet, manba, mehnat huquqi, mehnat munosabatlari, fanning tamoyillari, kasbga tayyorlash.

**Savol va topshiriqlar.**

1. Fuqarolarning mehnat qilish huquqini O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi bilan ta'minlang.
2. zamonaviy bozor munosabatlari sharoitida mehnat munosabatlarini huquq sohalari bilan tartibga soling.
3. Mehnat huquqining predmeti nimalardan iborat?
4. Mehnat huquqi uslublarining amaliy ahamiyatini misollar bilan tahlil qiling.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.// <https://lex.uz/docs/6257288>

5. Mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishda davlat aktlari va lokal aktlarning o'zaro nisbati qanday?
6. Mehnat huquqi fani tizimlarini sanab bering.
7. Mehnat huquqining tamoyillari nimalardan iborat?

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### **Keyislar.**

#### **1-masala**

Gazetada chop etilgan e'longa ko'ra, "Travel" firmasiga ish so'rab murojaat qilgan fuqaro Farmonova iltimosi rad etildi. Unga berilgan yozma javobda faqat rus tilida so'zlashuvchi shaxslar ishga qabul qilishi ko'rsatiladi.

1. Farmonova ushbu javobdan qanoat hosil qilmay sudga murojaat qildi.
2. Farmonovaga qanday javob berilishi lozim?
3. Mehnat huquqining tamoyillari buzilganmi?
4. Sud qanday qaror qabul qilishi lozim?

#### **2-masala**

Safarov sudga da'vo arizasi bilan murojaat qilib, pudratchilar brigadasi tarkibida ishlagan holda pudrat shartnomasi asosida buyurtmachi –"Ohangaronsement" korxonasi umumqurilish ishlarini bajarishda qatnashganligi, korxonah rahbari uni ish qoldirganligi uchun bo'shatib, ish haqi va foydalanmagan ta'til vaqti uchun pul to'lamayotganligini bayon qilib, o'ziga tegishli haqni undirib berilishini so'radi.

"Ohangaronsement" vakili sudda Safarovni korxonaga ishga qabul qilmaganligini shu sababli unga ish haqi ta'til pulni berilmasligini aytdi. Safarov ishda mast holda yurgani uchun korxonah rahbari uni ishdan chetlashtirganini ko'rsatdi.

1. Nizoni hal qiling.
2. Safarovning nizosi qaysi qonunlar asosida hal etilishi mumkin?

#### **3-masala**

Qozog'iston Respublikasining fuqarosi Qambar Toshkent to'qimachilik kombinatiga ishga qabul qilishlarini so'rab murojaat qildi. Ammo kombinat ma'muriyati O'zbekistonda mehnat

faoliyati bilan shug'ullanishlik uchun ruxsat taqdim etilishi lozimligini aytib ishga qabul qilishni rad etdi. Qambar bundan norozi bo'lib, sudga murojaat qildi va o'z da'vo arizasida O'zbekistonda doimiy yashashini ko'rsatib, ishga qabul qilish rad etishini asossiz deb hisoblashini ta'kidlaydi.

1. Qambarni ishga qabul qilishdan bosh tortish to'g'rimi?
2. Qambarning e'tirozlari o'rinlimi?
3. Xorijiy fuqarolarni O'zbekistonda mehnat faoliyati bilan shug'ullanish tartibi qanday?

## **2-MAVZU: MEHNATGA OID MUNOSABATLAR VA SUBYEKTLARI.**

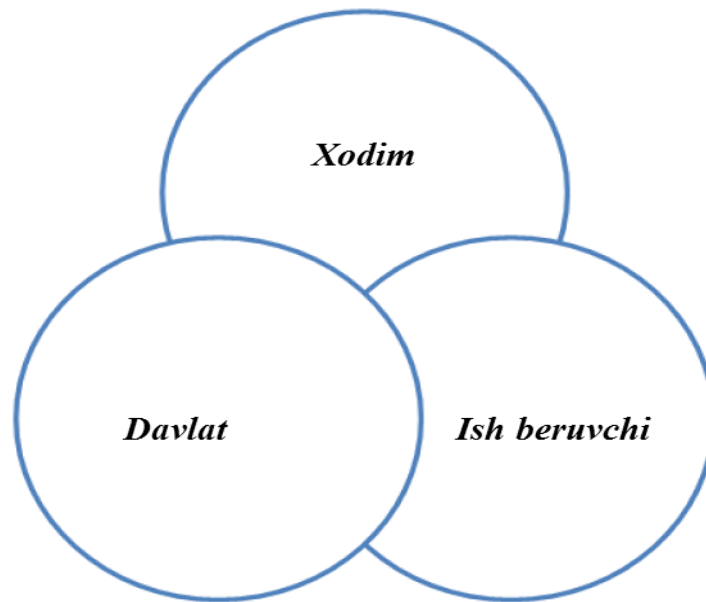
### **Reja:**

1. **Mehnat huquqiy munosabat subyektlari. Mehnat huquqiy layoqati va mehnat muomila layoqati**
2. **Mehnat munosabati subyekti sifatida fuqaro (xodim)**
3. **Ish beruvchilar Mehnat huquqining subyekti sifatida**
4. **Xodimlarning vakillik organlari (kasaba uyushmasi, mehnat jamoasi) mehnat huquqining subyekti sifatida**
5. **Korxonalar va tashkilotlarda ish beruvchining vakilligi**

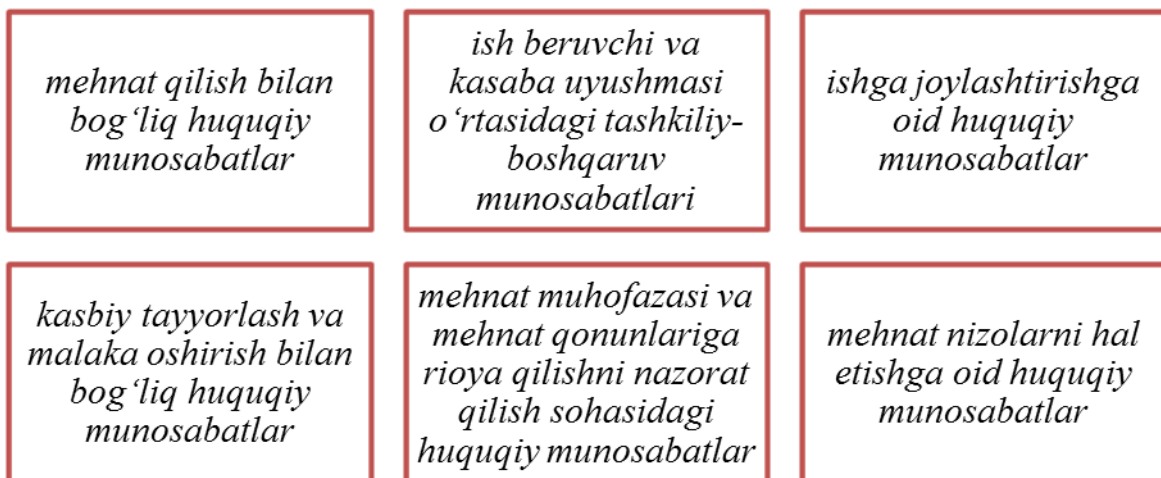
### *Mehnatga oid huquqiy munosabatlar va ularning turlari*

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar mehnat subyektlari o'rtasida vujudga keladigan ijtimoiy aloqalar bo'lib, mazkur munosabatlar huquqiy, axloqiy, urf-odat, jamoa tashkilotlarining korporativ normalar bilan tartibga solinadi. Chunonchi mehnat jarayonlaridagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishning eng ta'sirchan usuli va samarali shakli bu albatta – mehnatga oid huquqiy normalar bilan tartibga solinishidir.

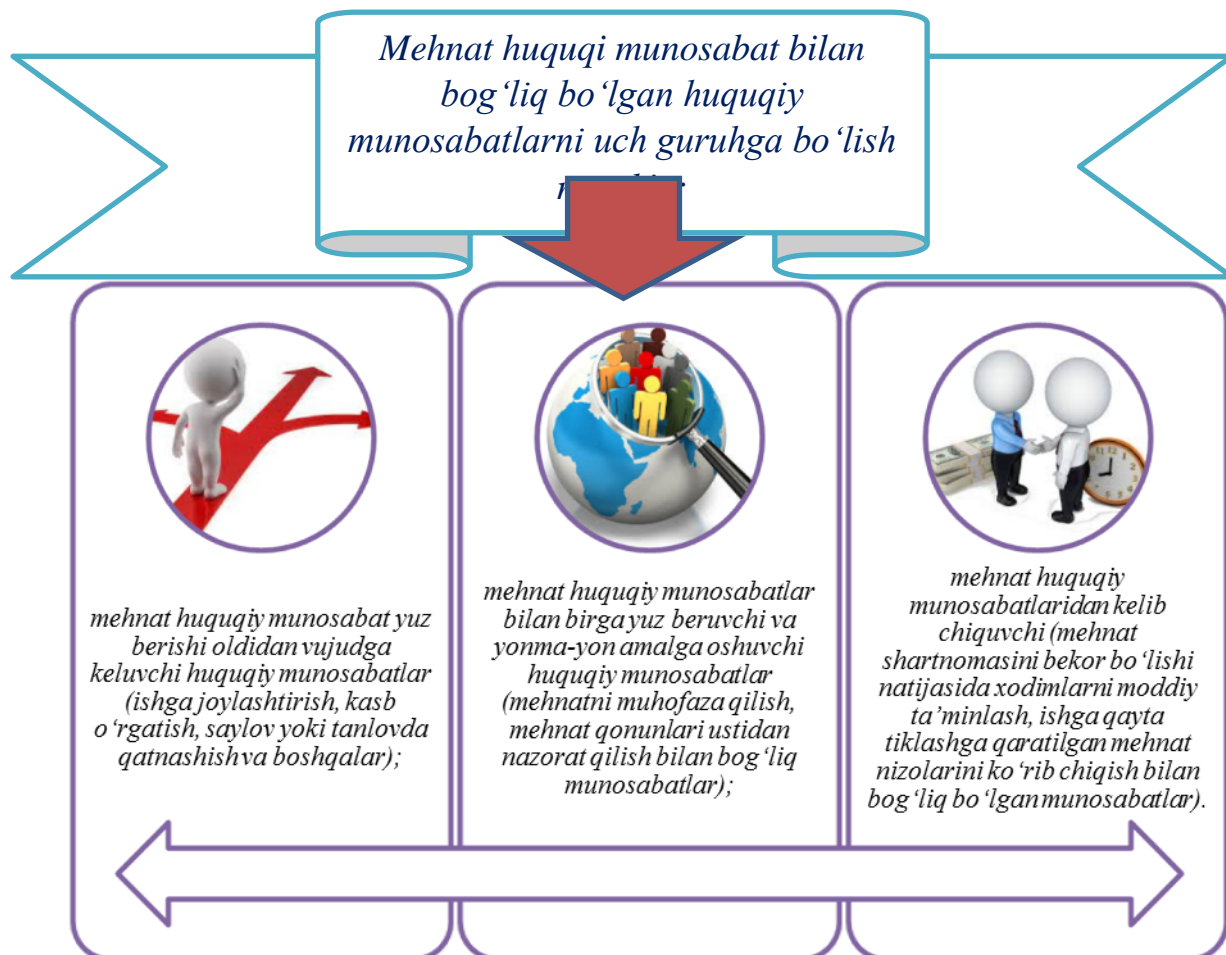
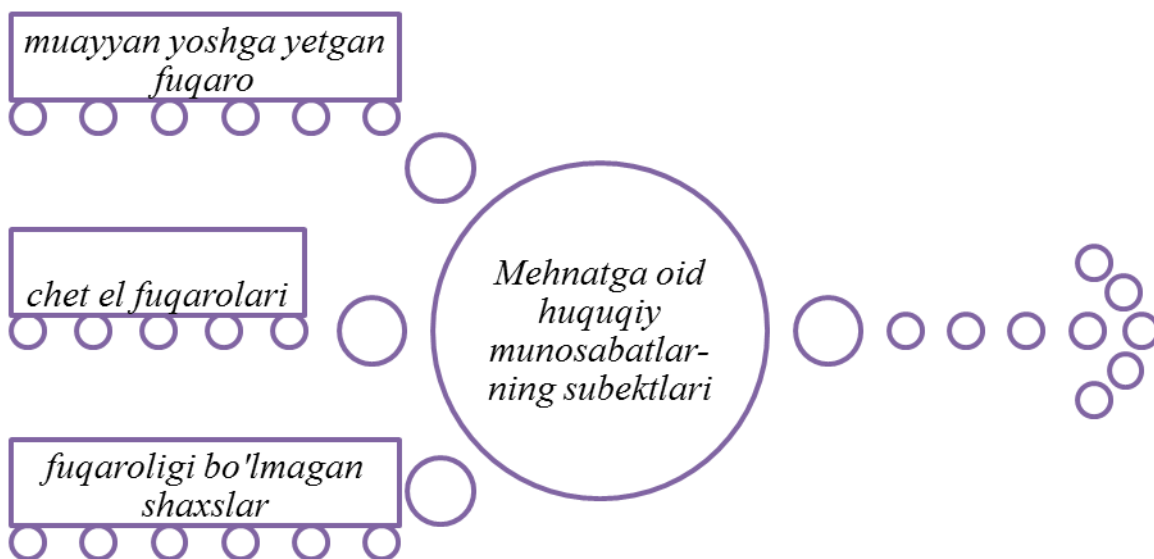
Mehnatga oid huquqiy munosabatlarda **uch tomonlama** aloqalar mavjud bo'ladi va shu tufayli xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi sub'ektiv huquq va majburiyatlar har birining davlat bilan huquqiy aloqalariga tayanadi.



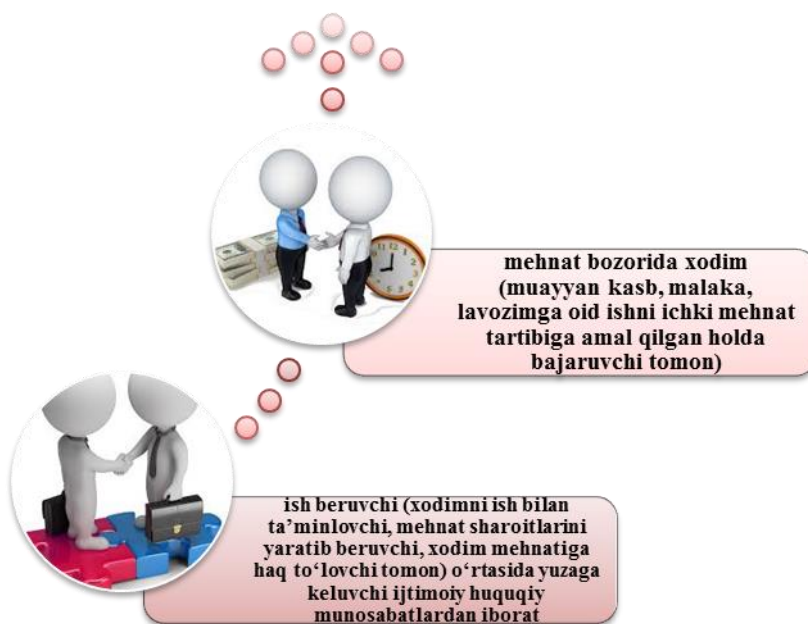
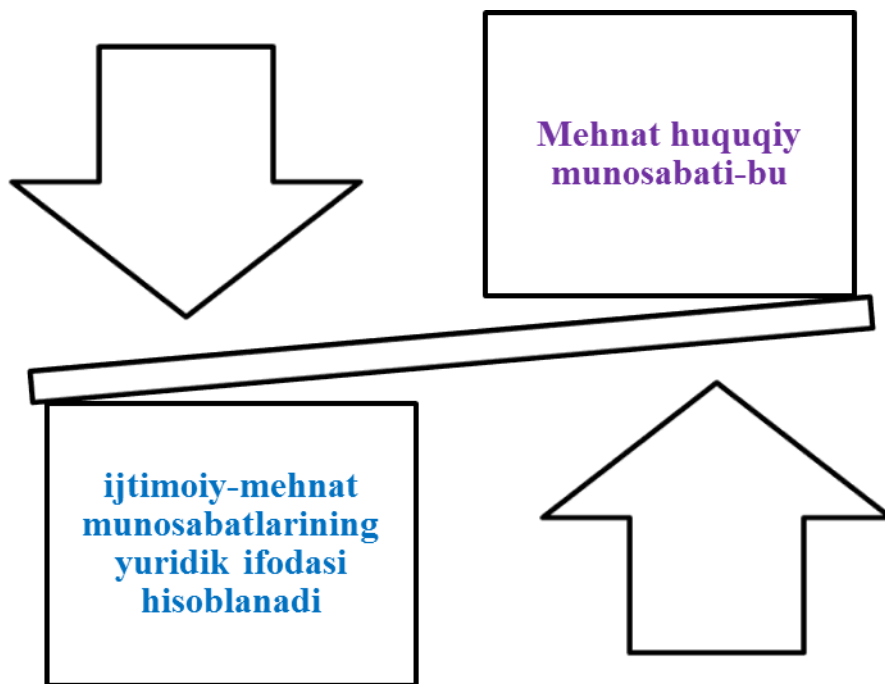
Mehnatga oid ijtimoiy munosabatlarning huquq normalari bilan tartibga solinishi mehnat huquqiy munosabat tizimini yuzaga keltiradi. Hozirgi paytda mehnatga oid huquqiy munosabatlar tizimiga quyidagilar kiradi:



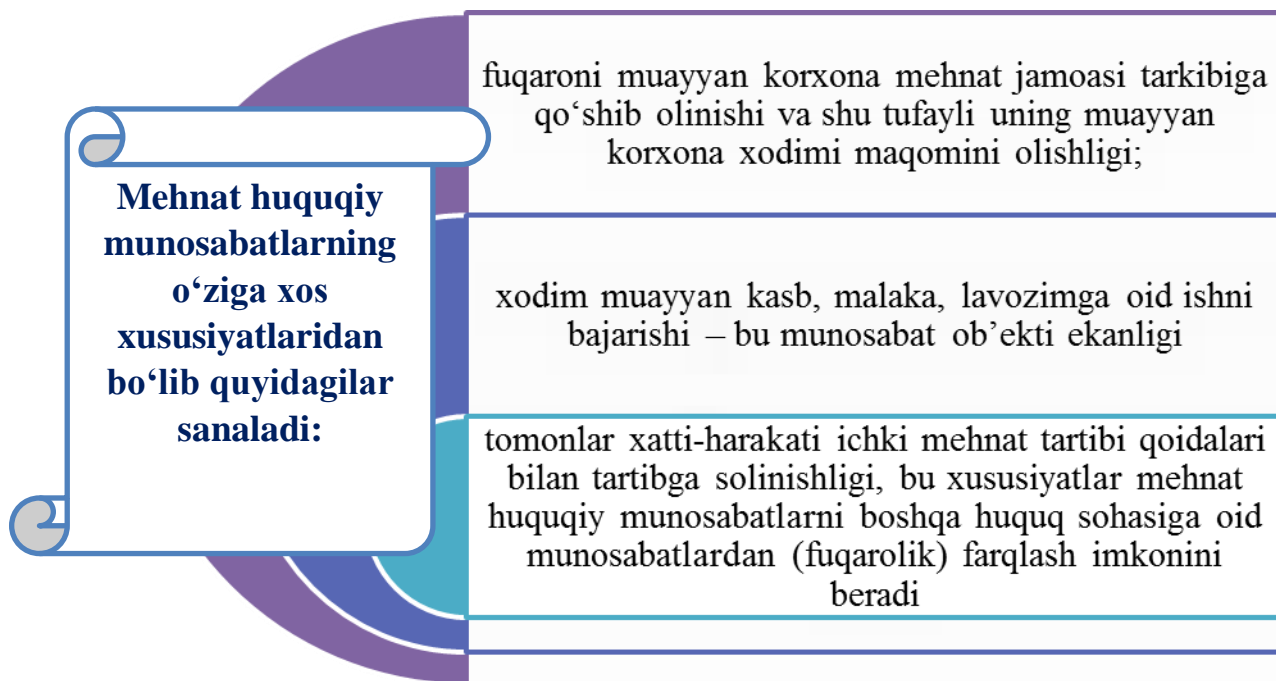
O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 19-moddasiga binoan yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar subyektlari **xodim** va **ishberuvchi** hisoblanadi, shuningdek quyidagicha ham tasniflanadi:



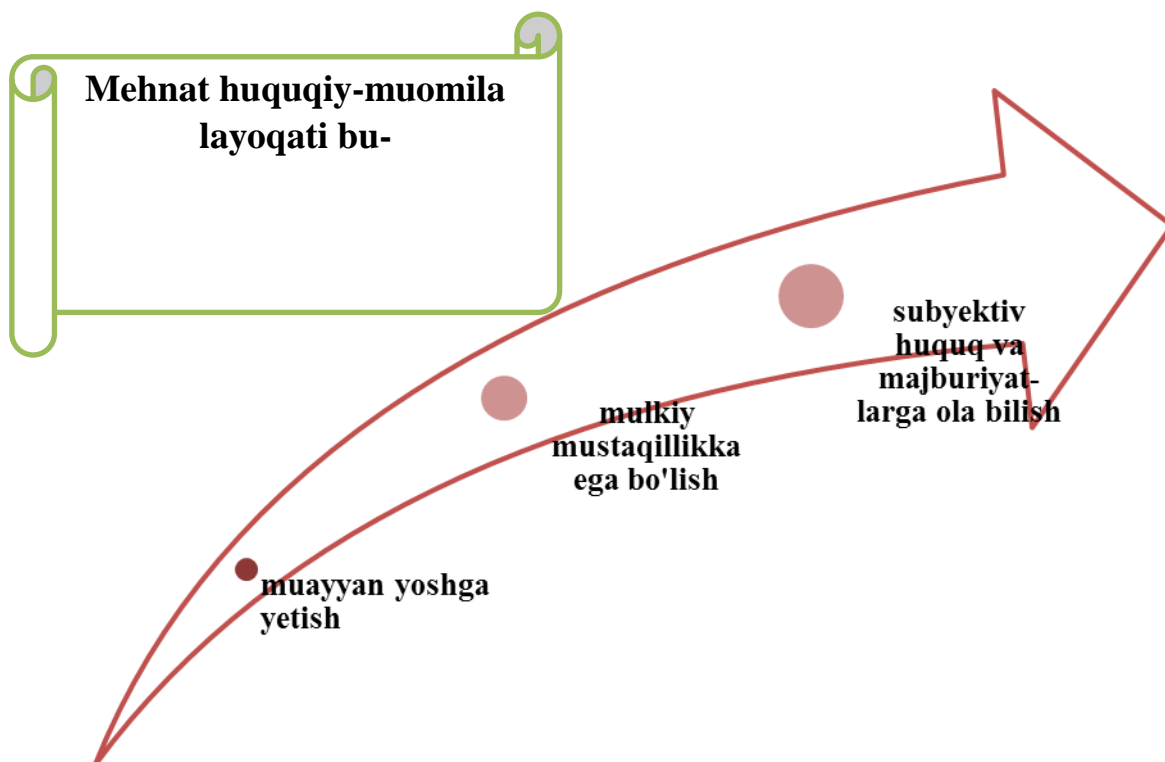
**Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bevosita mehnat huquqiy munosabatlar**



Mehnat qonunchiligida aks ettirilgan subyektiv huquqlar va majburiyatlar mehnat huquqiy munosabat ishtirokchilarining o'zaro munosabatlarni huquqiy tartibga solish imkonini beradi.



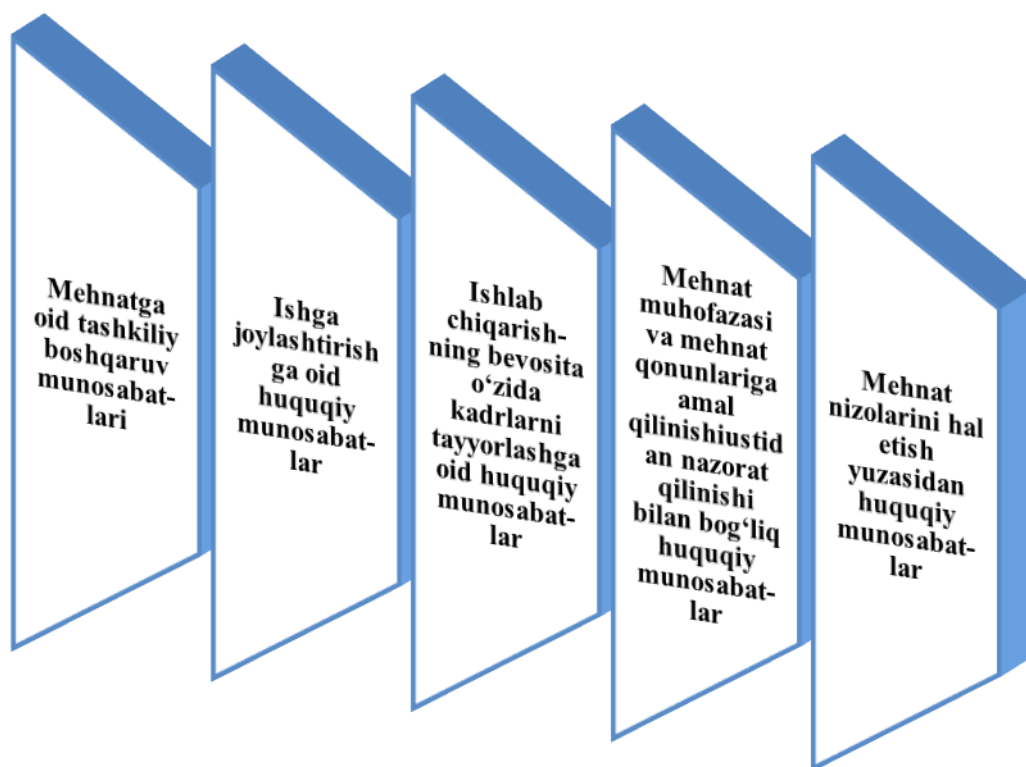
Mehnat huquqi fanida ham barcha huquq sohalari kabi layoqat tushunchasi mavjud. Huquqshunoslikda layoqat tushunchasi huquqiy layoqat va mehnat muomila layoqati bilan ifodalanadi. Mehnat huquqida bu - mehnat huquqiy-muomila layoqati sifatida tasniflanadi. Har bir insonda huquqiy layoqat tug'ilishi bilan vujudga kelsa, muomila liyoqatiga 18 yoshga to'lgan kundan o'tib egalik qilinadi.



Subyektiv huquq va majburiyatlar asosan O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat Kodeksi bilan kafolatlangan subyekt statusi negizini tashkil etadi, ya'ni qonunlardan kelib chiqadi.

Xulosa qilib, mehnat huquqiy munosabatlarining mazmuni shundan iboratki, ikkita ijtimoiy voqelikning, chunonchi mehnat qonunlari va mehnat munosabatlarining mahsuli hisoblanadi. Mehnat huquqiy munosabatlarining shakllanishi bir tarafdin xodim, ikkinchi tarafdin ish beruvchining mehnat huquqiy protsedurasining amaliy jarayonini tartibga solishdan iborat. Mazkur protsedura mehnat shartnomasini tuzish, adolatli mehnat sharoitini ta'minlash, mehnatni muhofazalash, mehnatga haq to'lash, mehnat intizomi va boshqa shu kabi mehnat jarayonlari mehnat munosabatlarining **moddiy mazmunini** ifodalaydi. **Ma'naviy-irodaviy mazmunini** esa mehnat munosabatlari ishtirokchilarining huquq va majburiyatlari, ya'ni subyektiv huquqiy holati tashkil etadi.


Mehnat jarayonida mehnatga oid huquqiy munosabatlarining bir necha turlari mavjud, bular quyidagilar:



1. *Mehnatga oid tashkiliy boshqaruv munosabatlari* – mehnat qonunlarini qo'llash zarurati tufayli yuzaga keladigan jarayon bo'lib, jumladan, ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarish, qarorlar qabul qilish natijasida lokal hujjatlarni ishlab chiqish kabilar misol bo'ladi. Bunday qarorlarni qabul qilish tashabbusi ba'zan kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan, odatda esa ish beruvchi tomonidan amalga oshirilishi mumkin. Mehnat munosabatlari protsedurasidagi amal qilib turgan akt(qaror)ning bekor qilinishi yoki shunga o'xshish qarorning qabul qilinishi natijasida tashkiliy boshqaruv sohasidagi huquqiy munosabatlarning tugatilishiga olib keladi.


2. *Ishga joylashtirishga oid huquqiy munosabatlari* – yurtimizda amalga oshirilayotgan islohatlar natijasida ish bilan ta'minlash faoliyati bilan shug'ullanuvchi davlat organlari sifatida O'zbekiston Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda uning viloyat, tuman(shahar)lardagi mahalliy mehnat bo'limlari faoliyat yuritadilar. Mehnat organlari vakolat doirasiga fuqarolarni ish bilan ta'minlashga qaratilgan aniq harakatlarning qilinishi, ish topib berish imkoniyati cheklangan vaziyatlarda uni o'qitish, yangi kasbga yo'naltirish, moddiy jihatdan qo'llab-

quvvatlashni o'z ichiga oladi. Ishga joylashtirishga oid bo'lgan huquqiy munosabatlarda quyidagi jarayonlar gavdalanadi:

	<p>a) ishga joylashtirish organi bilan ish so'rab murojaat qilgan fuqaro o'rtasidagi munosabatlar;</p> <p>b) ishga joylashtirish organlari bilan ish kuchiga muhtoj bo'lgan korxonalar - tashkilotlar o'rtasidagi munosabatlar;</p> <p>v) ishga yuborilgan fuqaro bilan korxonalar - tashkilot o'rtasidagi munosabatlar.</p>
---	--

### 3. Ishlab chiqarishning bevosita o'zida kadrlarni tayyorlashga oid huquqiy munosabatlar.

Ishlab chiqarishning bevosita o'zida kadrlarni tayyorlashga oid huquqiy munosabatlarga korxonalarda zamonaviy texnika va texnologiyalarni joriy etish, ularni rivojlantirish, takomillashtirish, ish unumdorligini oshirish zarurati tufayli korxonalar mulkdori va ish beruvchi xodimlarning kasbiy tayyorarligiga muntazam ravishda e'tibor berishi lozim. Bunda an'anaviy "Ustoz-shagird" uslubi: shogirtlik, malaka oshirish, ta'limga rahbarlik qilish kabi uch turdagi o'zaro huquqiy munosabat vujudga keladi.

<p>Bularni tahlil qiladigan bo'lsak, shogirdlikka oid munosabatlar fuqaro(xodim) va ish beruvchi(ustoz, mulkdor) o'rtasida tuziladigan shartnoma(yozma, og'zaki) asosida yuz beradi, unga ko'ra ish beruvchi xodimning yangi kasbni egallashi uchun yakka, brigada yoki maxsus kurslarda ta'lim olishini tashkil etadi,</p>	
---	--

ta'limni tugatgach tegishli kasb bo'yicha ish bilan ta'minlaydi. Xodim esa o'z zimmasiga egallagan kasbi bo'yicha majburiyatlarini oladi.	
---	--

Kadrlarni tayyorlash malaka oshirish bo'yichi vujudga keladigan huquqiy munosabatlar, shogirdlik huquqiy munosabatlardan farqli o'laroq, amal qilib turgan mehnat shartnomasi doirasida amalga oshirilib, kasbga o'rgatish majburiyati va shu bilan bog'liq qo'shimcha huquqlarga ega bo'ladi. bo'ladi.

*4. Mehnat muhofazasi va mehnat qonunlariga amal qilinishi ustidan nazorat qilinishi bilan bog'liq huquqiy munosabatlar.*

Mazkur huquqiy munosabatda asosan nazorat faoliyati xodimning xavfsizligi va sog'lom ijtimoiy mehnat sharoitini ta'minlashga qaratilgan, qonunlar bilan kafolatlar funksiyasini bajaradi. Bunda davlat tomonidan mehnat muhofazasining samarali ta'minlanishi nazorat qilinadi va bu huquqiy munosabat subyekti sifatida birinchi tarafdin-maxsus vakolatga ega davlat organi, kasaba uyushmasi, ikkinchi tarafdin esa, majburiyatlarni zimmasiga oluvchi korxonalar, tashkilot yoki muassasa mansabdor shaxslari hisoblanadi.

*5. Mehnat nizolarini hal etish yuzasidan huquqiy munosabatlar*

Mehnat nizolari mehnat munosabatlari jarayonida vujudga keladigan holat bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga ko'ra yakka mehnat nizosi, bu – ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llash yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklardir<sup>1</sup>.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksida aytilishicha, yakka mehnat nizolari:

mehnat nizolari komissiyalari;

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.// <https://lex.uz/docs/6257288>

tuman (shahar) sudlari;

qonunda maxsus ko'rsatilgan hollarda bo'ysunish tartibida yuqori turuvchi organlar tamonidan;

Mehnat shartlarini belgilash, o'zgartirishga oid jamoaga doir mehnat nizolari maxsus tuziladigan organlar tamonidan ko'rib chiqilishi mumkin<sup>1</sup>.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarda ish beruvchi mehnat huquqi subyekti sifatida O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga ko'ra quyidagi timsollarda, ya'ni tashkilot, korxonalar yoki muassasaning tarkibiy bo'linmalar rahbari, mulkdorning o'zi ayni vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar, o'n sakkiz yoshga to'lgan, shuningdek qonun hujjatlarda nazarda tutilgan ayrim shaxslar(emansipatsiya) bo'lishi mumkin.

***Tayanch tushunchalar:*** mehnatga oid huquqiy munosabat, subekt, korxonalar, xodim, ish beruvchi, mehnat jamoasi, kasaba uyushmasi

Savol va topshiriqlar.

1. Mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatlar ro'yxatini tuzing?

2. Mehnat munosabatlarida kamsitish holatlari deganda nimani tushunasiz?

3. Majburiy mehnat turlarining ro'yxatini tuzing?

4. O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat to'g'risidagi qonunlarning aniq va bir xil ijro etilishi ustidan nazoratni amalga oshiruvchi organ qaysi?

5. O'zbekiston Respublikasi fuqaroligi bo'lmagan shaxslarga nisbatan mehnat qonunchiligi qanday amalga oshiriladi?

6. (MK.13-modda)Ushbu kodeksda nazarda tutilgan muddatni hisoblang?

7. Xodim mehnatga oid munosabatlarning subyekti sifatida kimlar bo'lishi mumkin?

8. Ish beruvchi mehnatga oid munosabatlarning subyekti sifatida kimlar bo'lishi mumkin?

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//  
<https://lex.uz/docs/6257288>

9. Mehnat kodeksi 16-moddasi. Xodimning asosiy mehnat huquqlarini misollar bilan tashkil qiling? (Vaziyat: Ish beruvchining huquqi buziladi)

10. Mehnat kodeksi 17-moddasi. Ish beruvchining asosiy huquqlarini misol bilan tashkil qiling? (Vaziyat: Xodimning huquqlari buziladi)

11. Mehnat kodeksi 23-moddasi. Xodimlar vakillik organlarining huquqlarini hayotiy misol bilan tashkil qiling?

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### ***Kazuslar:***

##### 1-Masala

Mehnat huquqi manbai bo'lib hisoblanuvchi me'yoriy huquqiy hujjatlarni aniqlang:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi
2. O'zbekiston Respublikasi Jinoyat Kodeksi
3. Prokror sanksiyasi
4. Korxonalar xabarining buyrug'i
5. Vazirlar Mahkamasining Farmoyishi
6. Oliy Xo'jalik sudi plenumining qarori

-Mehnat huquqi manbalari tushunchasini ta'riflang

-Mehnat huquqi manbaalarining o'ziga xos xususiyatlarini aytib bering?

##### 2-Masala

Fuqaro Jalilov sudga ariza berib, yakka tadbirkor Xoliqov bilan tuzilgan Mehnat shartnomasiga ko'ra, uning qo'lida ishlaganligi va foydalanmagan ta'til vaqti uchun tovon undirib berishni so'radi.

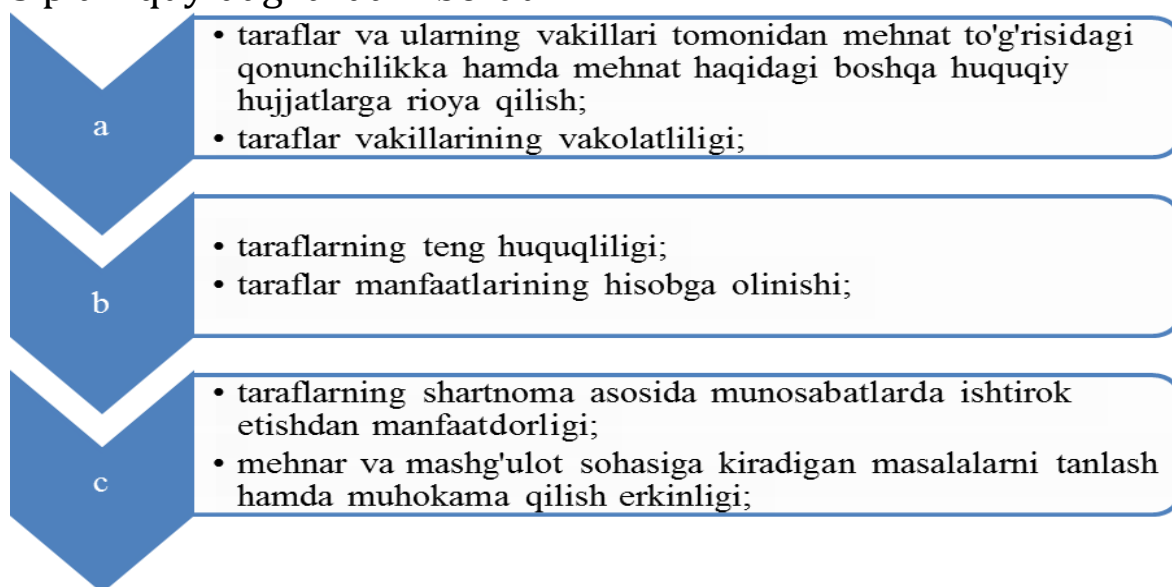
1. Vaziyatga huquqiy baho bering.
2. Jalilovning talabi qondiriladimi?

### 3-MAVZU: MEHNAT MUNOSABATLARIDA IJTIMOIIY SHERIKCHILIK. (2)

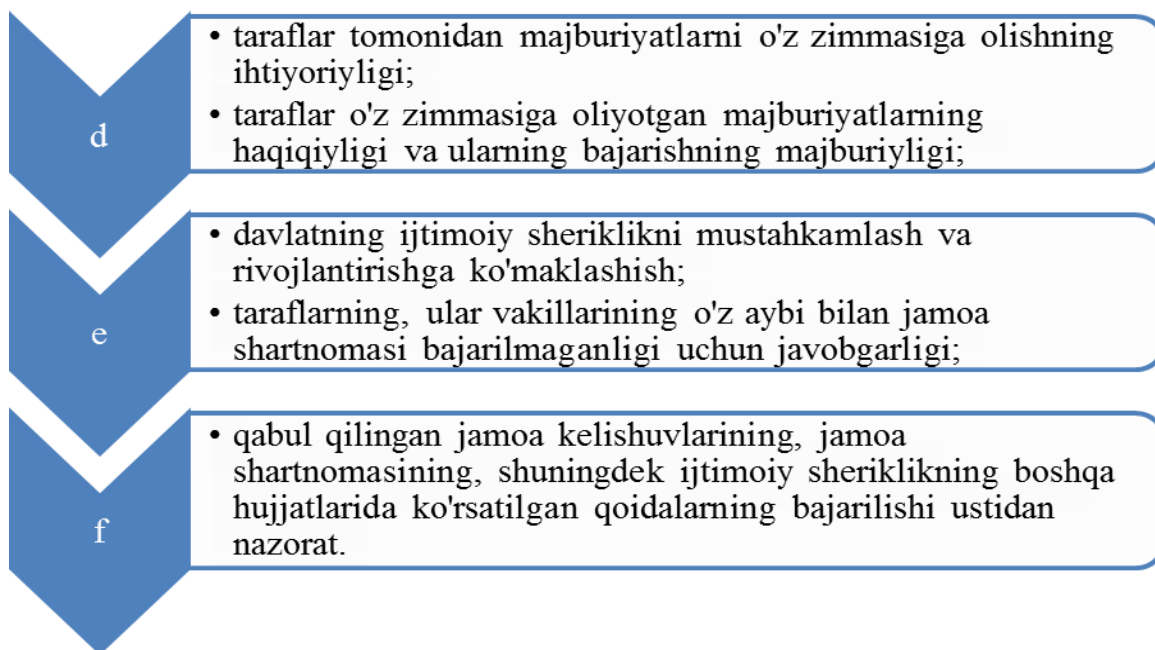
#### Reja:

1. Mehnat munosabatlarida ijtimoiy sherikchilik
2. Mehnat Jamoa shartnomasi va uning korxonada va tashkilotlardagi ahamiyati
3. Jamoa kelishuvlari va ularning ijtimoiy sheriklik munosabatlarini tartibga solinishidagi o'рни

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga binoan mehnat munosabatlarida ijtimoiy sheriklik quyidagicha amalga oshiriladi: "Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik o'z vakillari, davlat organlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar tizimi bo'lib, bu tizim yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni hamda ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish masalalari yuzasidan xodimlar, ish beruvchi va davlat manfaatlarini muvofiqlashtirishni ta'minlashga qaratilgan bo'ladi"<sup>1</sup>. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sherikchilikning asosiy prinsiplari quyidagilardan iborat:



<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.// <https://lex.uz/docs/6257288>.



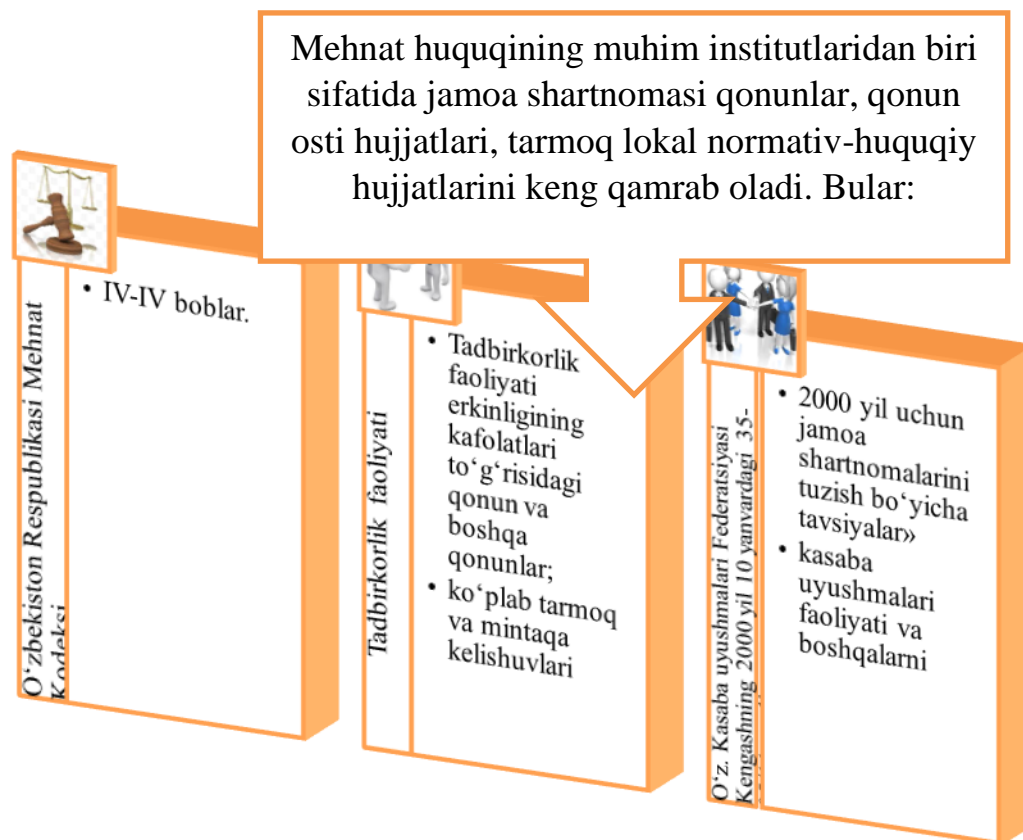
*Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari tushunchasi, ularning mehnat huquqiy munosabatlarni tartibga solinishidagi o'rne*

O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligida aks ettirilganidek, jamoa shartnomasi – bu korxonada, tashkilot va muassasalarda ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi turli mehnat munosabatlarda, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid mehnat jarayonlarini tartibga soluvchi normativ hujjat. Jamoa kelishuvi amal qilish muddati uch yildan ortiq bo'lmagan hamkorlik bo'lib, muayyan kasbiy sohalar, hududiy va tarmoqlar kadr(xodim)larini ish bilan ta'minlash, mehnat shartlari va ijtimoiy kafolatlar belgilash yuzasidan vazifalarni, majburiyatlarini ifodalovchi normativ hujjatdir. Masalan, muayyan hududdagi bandlikni ta'minlash maqsadida amalga oshirilgan davlat organlari o'rtasidagi hamkorlik.

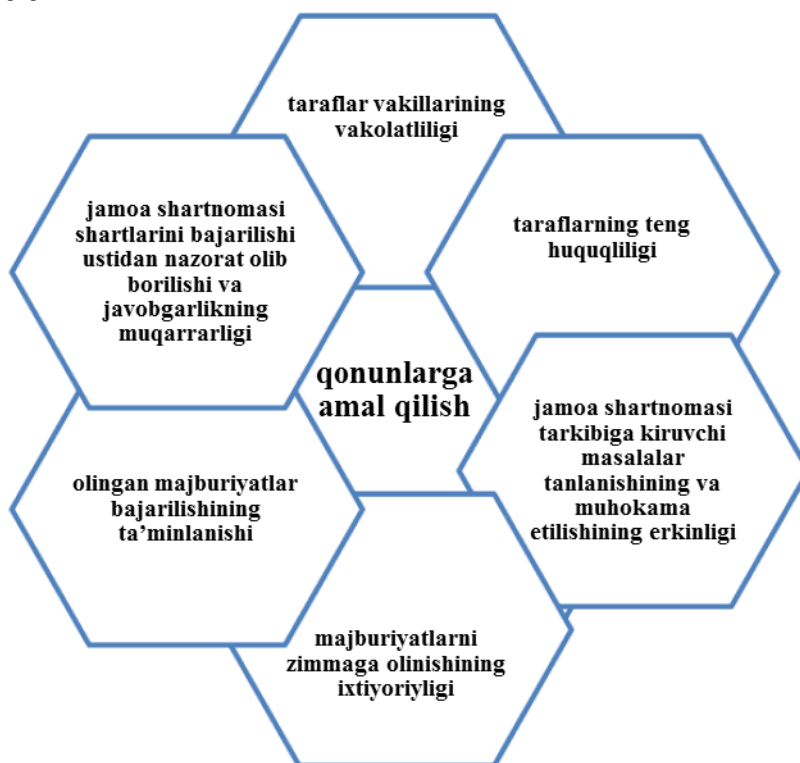
Korxonalarda mehnatga oid munosabatlarning muvozanatini saqlash maqsadi, ya'ni xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro mehnat munosabatlarni shartnoma asosida tartibga solish va ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga ko'maklashishga yordam berish maqsadida jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuziladi. Masalan, ish vaqtining tabiiy omillar ta'sirida o'zgarishi. Maktab jamoasida qishki mavsum boshlanishi sababli kelishuvga asoslanib dars vaqtining 8 30dan 9 00ga ko'chirilishi.

Rivojlangan zamonaviy-iqtisodiy bozor munosabatlarida ayrim korxonalar va tashkilotlarda jamoa shartnomasi Mehnat Kodeksi funksiyasini bajaruvchi lokal normativ hujjat vazifasini olib boradi. Bunda shartnomaning huquqiy mohiyati ikki tomonlama tamoyilga asoslanib, birinchidan, korxonalar boshqaruvidagi imperativlik tamoyili, ikkinchidan, mehnat, kasbiy va ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal etishda kasaba uyushmalarining faolligini oshirish. Shuningdek, jamoa shartnomasi hamkorlikning bir shakli sifatida bipartizm nomini olgan bo'lib, bunda ijtimoiy-sherikchilik munosabatlarini korxonalar, muassasa darajasida tartibga soluvchi lokal normativ-huquqiy hujjat sifatida, ya'ni yollanma xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini o'zida ifoda etadi.

Ijtimoiy hamkorlikning boshqa shakllari mavjudki, nafaqat ikki tarafning, balki uchinchi taraf, davlat manfaatlarini ham ifodalovchi ijtimoiy-sheriklikning mintaqa, tarmoq darajasi – mintaqaviy jamoa kelishuvlari, umumdavlat miqiyosida – bosh jamoa kelishuvlari ko'rinishida amalga oshiriladi.



O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga binoan jamoa shartnomalari va kelishuvlari quyidagi asosiy printsiplarga asoslanib tuziladi:

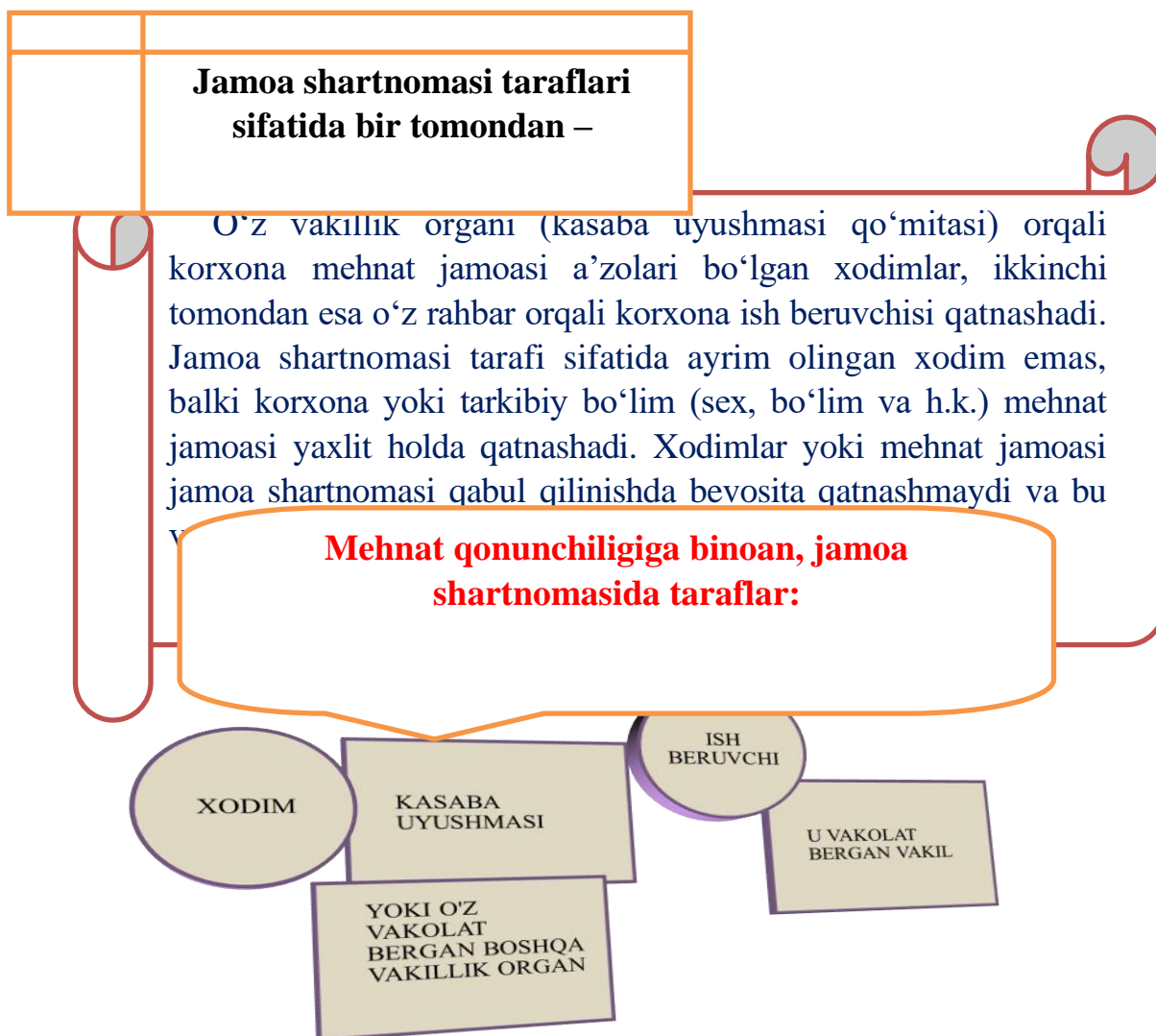


Bugungi kunda jamoa shartnomasi va kelishuvlarini tuzish mehnat munosabatlarini tartibga solishda ijtimoiy-sheriklikni kuchaytirishga qaratilgan bo'lib, qonun doirasi, qonunchilikka va davlat mafaatlari zararl yetkazmaslikdan iboratdir. Muassasa yoki tashkilotda tuzilgan har qanday jamoa shartnomasi korxonaning barcha xodimlari uchun majburiy xarakterga ega bo'lib, bo'ysinmaslik javobgarlikni vujudga keltiradi. Ammo qonunchilikda belgilanmagan, davlat standarti va me'yorlariga to'g'ri kelmaydigan qoidalar bundan mustasno.

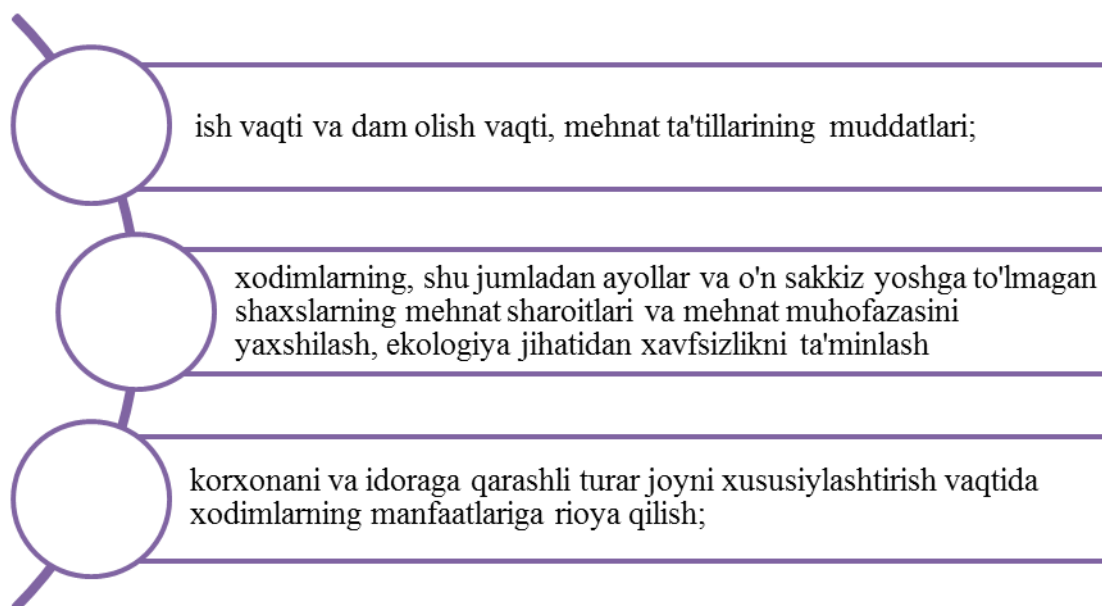
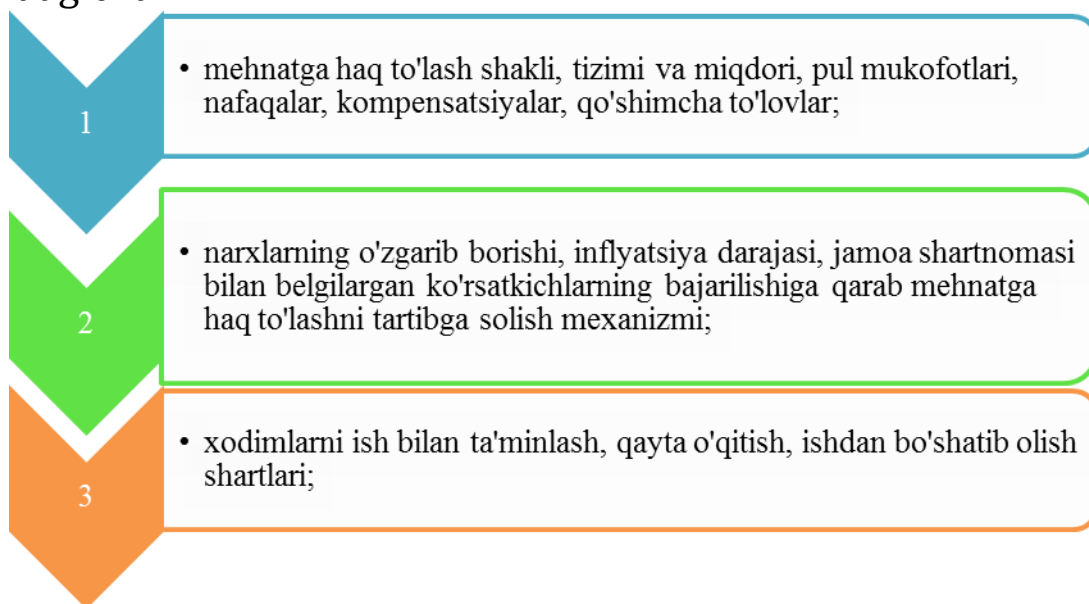
Har qaysi taraf jamoa shartnomasi, kelishuvda quyidagi huquqlarga ega:



*Jamoa shartnomasi taraflari va shartnomaning tuzilish tartibi:*



O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi Jamoa shartnomasining mazmuni va tuzilishini taraflar belgilaydi va ular quyidagicha:



7

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

8

ixtiyoriy va majburiy tarzda tibbiy hamda ijtimoiy sug'urta;

9

ish beruvchi tomonidan o'z xodimlarining shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qo'shimcha badallar kirish miqdori va muddatlari;

“Jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish, taraflarning javobgarligi, ijtimoiy sherikligi, kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlariga faoliyat ko'rsatish uchun tegishli sharoit yaratib berish” ...<sup>1</sup>.

Jamoa shartnomasining loyihasi korxonada taraflar xodimlari tomonidan muhokama qilinib, fikr va takliflar hisobga olingan holda ishlab chiqiladi va umumiy yig'ilishda muhokamaga qo'yiladi. Mazkur yig'ilish(konferentsiya)da basharti ishtirok etayotganlarning 50 foizidan ko'prog'i yoqlab ovoz berishi bilan maqullanadi. Aks holat yuz berganda, ya'ni ma'qullanmasa bildirilgan taklif va istaklarni inobatga olib, loyiha qayta ishlab chiqiladi va o'n besh kun muddat ichida qayta umumiy yig'ilish(konferentsiya)ga muhokamaga qo'yiladi.

Jamoa shartnomasining amal qilish muddati shartnoma imzolangan vaqtdan e'tiboran to taraflar belgilagan muddatgacha davom etadi, muddati tugagach yangi jamoa shartnomasi imzolangan yoki o'zgartirish kiritilguncha eski shartnoma o'zining yuridik kuchini yo'qotmaydi. Korxonada mol-mulking egasi o'zgargan holatlarda amaldagi jamoa shartnomasi olti oy muddatgacha saqlab qolinadi. Bu davr mobaynida yangi jamoa

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//  
<https://lex.uz/docs/6257288>

shartnomasi tuzish, o'zgartirish kiritish yoki to'ldirish bo'yicha taraflar muzokarani amalga oshiradi.

Jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish:



**Jamoa shartnomasida nazarda tutilgan majburiyatlarning bajarilishini taraflarning vakillari;**



**Mehnat jamoasi;**



**O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining tegishli organlari tekshirib boradi.**

*Jamoa kelishuvlari va turlari.*

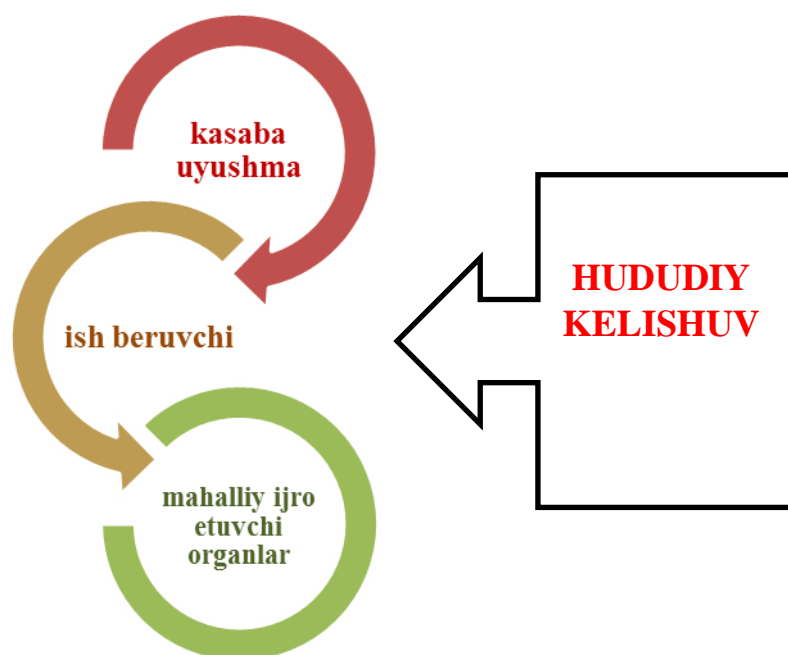
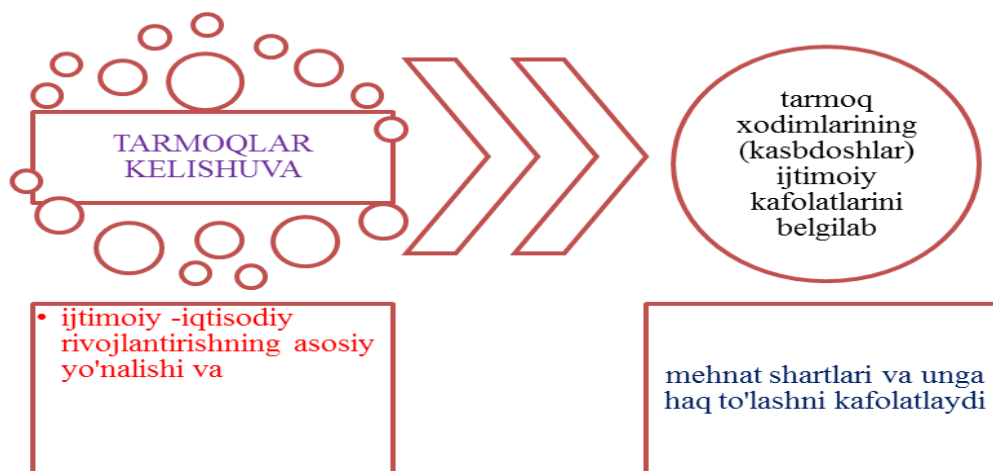
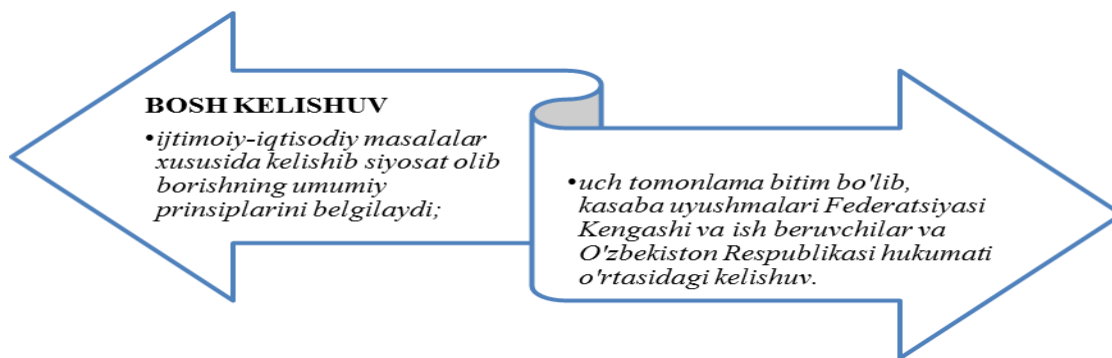
Jamoa kelishuvi O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga binoan "Tartibga solinadigan munosabatlar sohasi, hal qilinishi lozim bo'lgan masalalarning xususiyatlariga qarab bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) jamoa kelishuvlari tuzilishi mumkin.

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

Kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlari ish beruvchi yoki ish beruvchining vakili bo'lmagan ijro etuvchi hokimiyat organidan ular bilan ikki taraflama kelishuv tuzishni talab etishga haqli emas"<sup>1</sup>.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga binoan jamoa kelishuvlari quyidagicha turlarga bo'linadi:

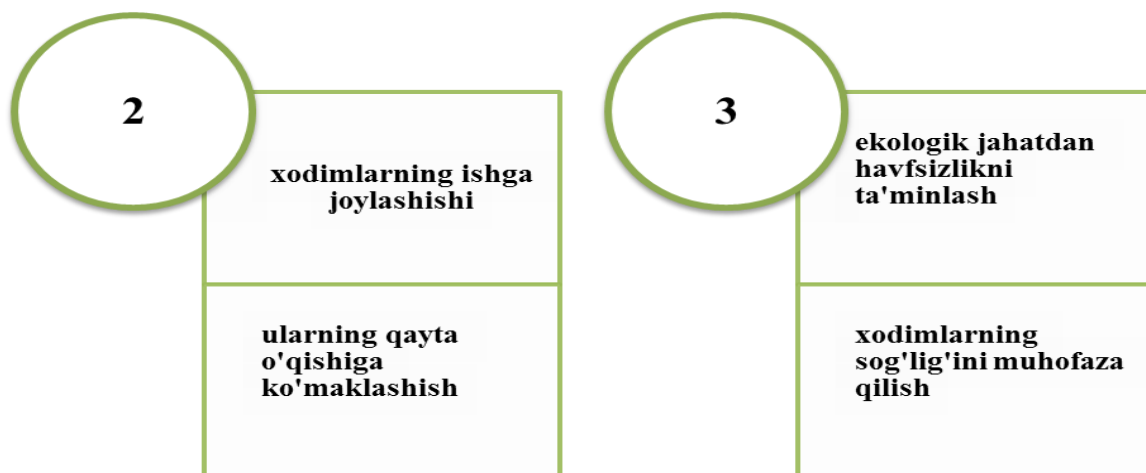
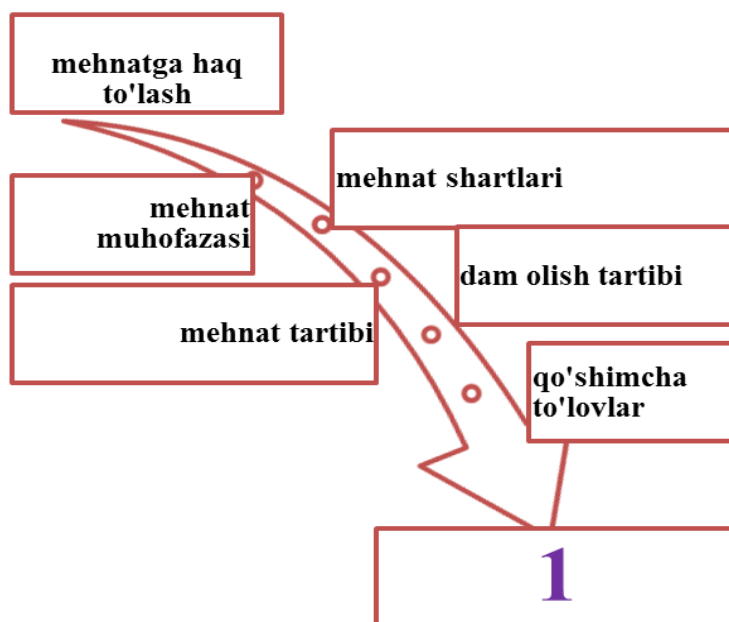
<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//  
<https://lex.uz/docs/6257288>

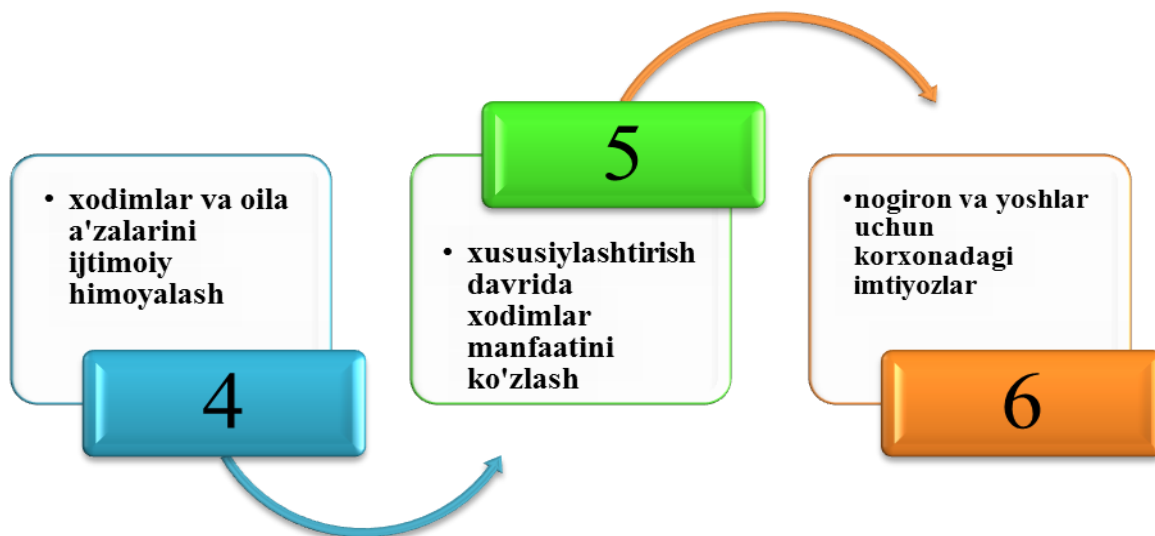


Hududiy kelishuvlar hududlarning xususiyatlari bilan bog'liq bo'lgan muayyan ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish shartlarini belgilaydi<sup>1</sup>.

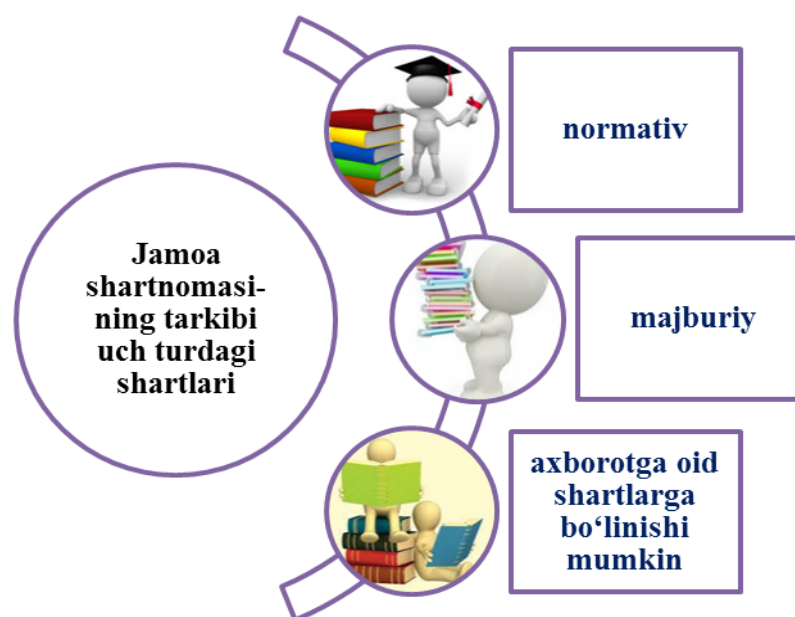
<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.// <https://lex.uz/docs/6257288>

Taraflar o'zaro kelishgan holada jamoa kelishuvining mazmunini belgilaydi. Ular quyidagicha:

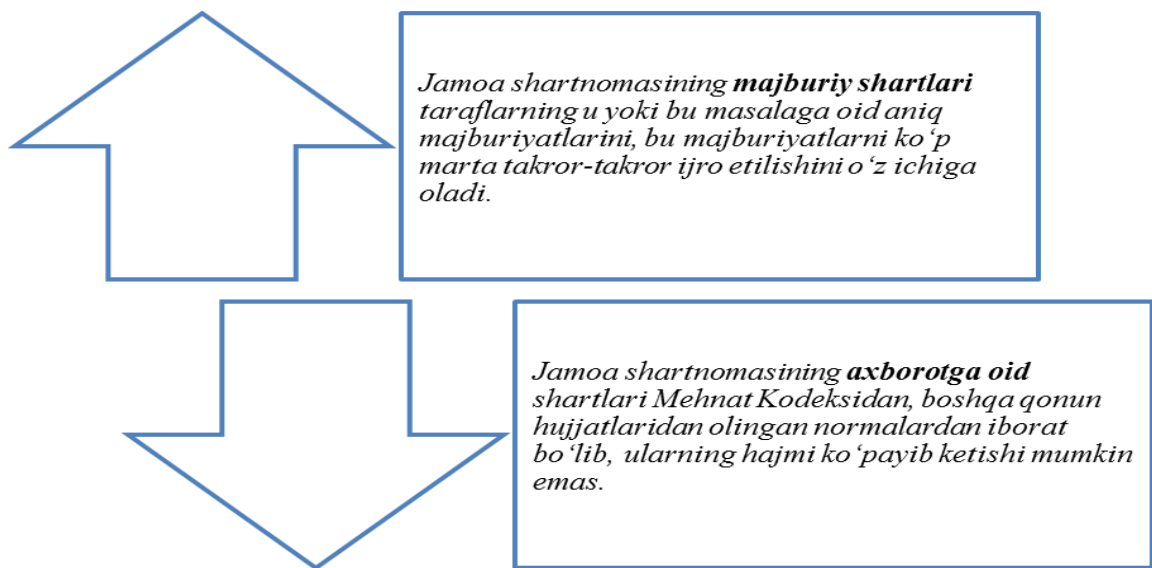




Jamoa kelishuviga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritishda taraflar o'zaro kelishgan holda amalga oshiradi. Muddati esa shartnomada belgilangan vaqt bo'lib, uch yildan oshib ketmasligi lozim. Jamoa kelishuvining bajarilishini nazorat qilish vakolati taraflar kelishuviga binoan muayyan vakillik organi yoki O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining tegishli organlari tomonidan amalga oshiriladi. Taraflar tomonidan tekshirish jarayonida barcha ma'lumotlar taqdim etilishi shart.



Normativ shartlar –korxonadagi barcha xodimlar uchun majburiy xarakterga ega lokal normativ huquqiy qoidalar tizimi.



**Tayanch iboralari:** ijtimoiy sheriklik, jamoa shartnomasi, jamoa kelishuvi, mehnat munosabatlari, tashkilot, ish beruvchi, xodim.

### **Savol va topshiriqlar.**

1. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari tushunchasini aytib bering.
2. Xodimlar va ish beruvchilar ijtimoiy sherikchiligini amalga oshirishda jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlarining ahamiyati qanday?
3. Jamoa shartnomasi qabul qilinishi tartibi qanday?
4. Jamoa shartnomasi mazmuni deganda nimani tushunasiz?
5. Jamoa kelishuvlari, ularning turlari, qabul qilinishi va ahamiyati haqida so'zlab bering.
6. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvlari yuzasidan taraflar javobgarligi qanday?
7. Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuviga amal qilinishi ustidan nazorat olib borish usullari haqida nimalarni bilasiz?

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### **Mehnat Kodeksi bilan ishlash.**

1. Jamoa shartnomasi va kelishuvini Mehnat Kodeksi 8 bob asosida asosiy prinsiplari bilan tuzing va o'zgartirishlarni bekor qiling.
2. Muzokaralar paytida kelib chiqadigan ixtiloflarni hal eting.

## **Kazus:**

### **1-masala**

“Maksima” xususiy korxonasi mehnat jamoasi (17 kishidan iborat) korxonaga mulkdoriga murojaat qilib, jamoa shartnomasi tuzishni taklif qildi. Ammo korxonaga mulkdori bu taklifni 1 oy davomida ko'rib chiqib, rad javobini berdi. Mulkdor o'z javobini korxonada kasaba uyushmasini tashkil etilmaganligini va busiz jamoa shartnomasi tuzish mumkin emas, deb izohladi

-Mehnat jamoasi taklifi o'rinlimi?

-Ish beruvchi javobi asoslimi, u tomondan qonun talablari buzilganmi?

-Nizo qanday hal etilishi lozim?

### **2-Masala**

“Saxovat” jamoa korxonasining faoliyati mehnat huquqiy inspeksiyasi tomonidan tekshirilayotganida jamoa shartnomasi korxonaga rahbari va kasaba uyushma qo'mitasining raisi tomonidan imzolangan bo'lsa-da, mehnat jamoasida muhokama etilmaganligi ma'lum bo'lib qoldi. Tekshiruvchi idora vakili bunday shartnoma haqiqiy sanalmasligini aytdi. Ish beruvchining vakili esa har ikki tomonning vakolatli vakillari imzolaganlari uchun jamoa shartnomasi haqiqiy sanalishini takidlagi. Nizo yuzaga keladi.

-Jamoaga shartnomasi haqiqiy sanaladimi?

-Nizo qanday tartibda hal etilishi lozim?

-Jamoaga shartnomasi tuzish tartibi qanday?

### **3-masala**

Mashinasozlik sanoati korxonalari, kasaba uyushmasi va ish beruvchilar tarmoq jamoaga kelishuvlarini tuzish paytida uning muddati yuzasidan kelishmovchilik yuz berdi. Ish beruvchining vakili sanaluvchi taraf 5 yilga tuzilishini aytdi, tarmoq kasaba uyushmasi vakili esa 1 yil muddatga tuzish kerakligini aytdi.

-Jamoaga kelishuvining eng ko'p muddati qonunda nazarda tutilganmi?

-Nizo qanday tartibda hal etiladi?

-Jamoaga kelishuvining tuzilishi tartibini bayon eting?

## **4-MAVZU: AHOLINI ISH BILAN TA'MINLASH. (2S)**

### **Reja:**

**1.Fuqarolarni ish bilan ta'minlash huquqi va uning davlat tomonidan kafolatlanishi**

**2.Fuqarolarni ish axtaruvchi va ishsiz shaxslar sifatida hisobga olish. Ishsizlik nafaqasi ta'minlash va to'lash**

**3.Aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishdagi qo'shimcha kafolatlari**

### **Fuqarolarni ish bilan ta'minlash huquqi va uning davlat tomonidan kafolatlanishi**

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida ta'kidlanganidek: «Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gegiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarda ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanih huquqiga ega...»<sup>1</sup>. Shuningdek, «Inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi»da ham mehnat qilish huquqi insonning eng muhim tabiiy huquqlaridan ekanligi tan olingan. Ushbu Deklaratsiyaning 23-moddasida ta'kidlanganidek: «Har bir inson mehnat qilish, ishni o'z erki bilan tanlab olish, mehnatning adolatli va qulay sharoitlari bo'lishi va ishsizlikdan muhofaza etilish huquqiga egadir»<sup>2</sup>.

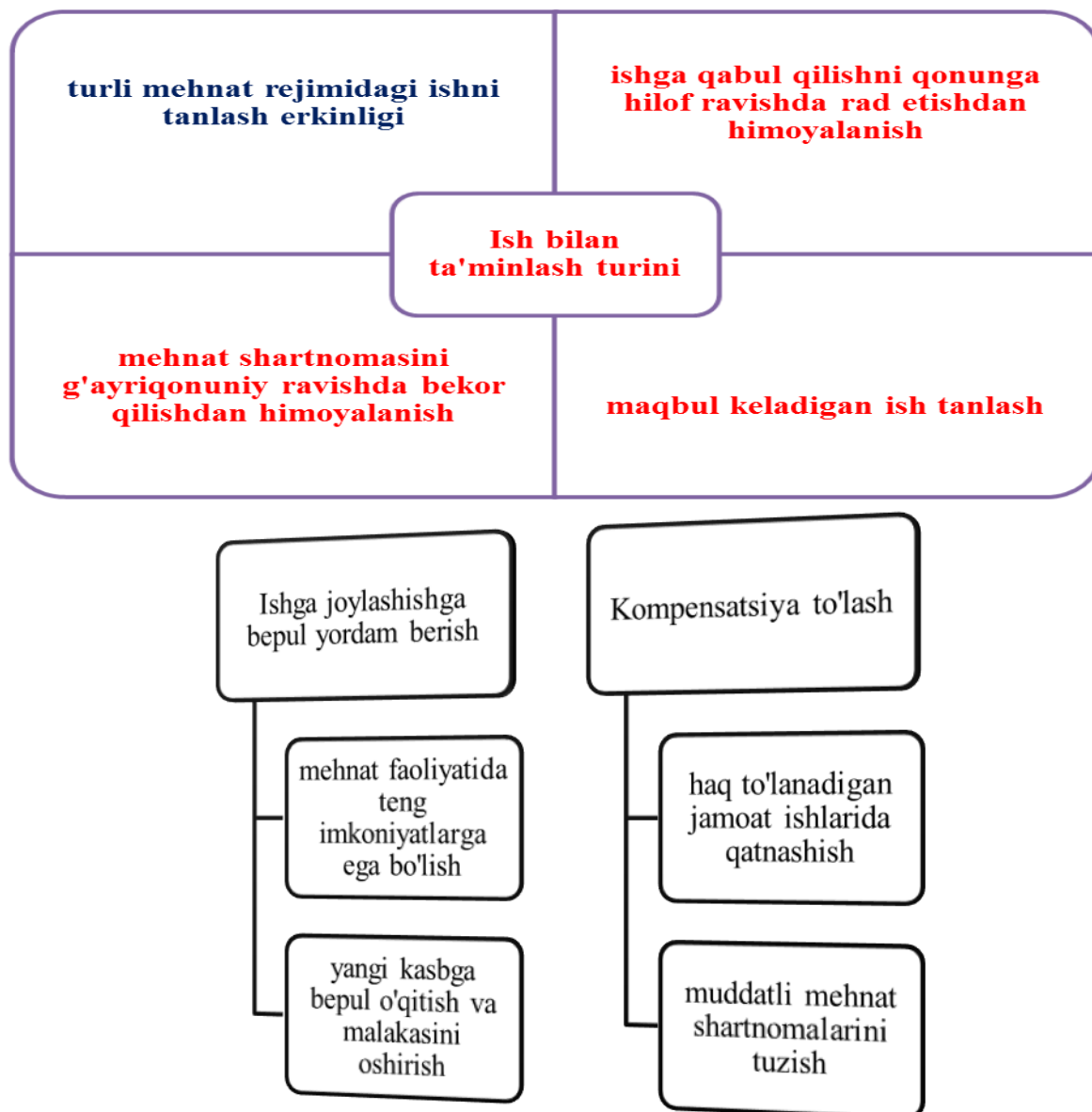
O'zbekiston Respublikasining har bir fuqarosi ishga joylashish huquqiga ega bo'lib, qonun hujjatlarda taqiqlanmagan har qanday mehnat faoliyati bilan shug'ullanish huquqiga egadir. Ijodiy va foydali mehnat qilishga bo'lgan qobiliyatlarini tasarruf etishi, shuningdek, mutlaqo mehnat qilmaslik, ya'ni jismonan sog'lom holatida ham band bo'lmaslik ixtiyoriydir.

---

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T. 2023. <https://lex.uz/docs/6445145>

<sup>2</sup> Qarang: Inson huquqlari to'g'risida Xalqaro Bill. T., «Adolat», 1992.

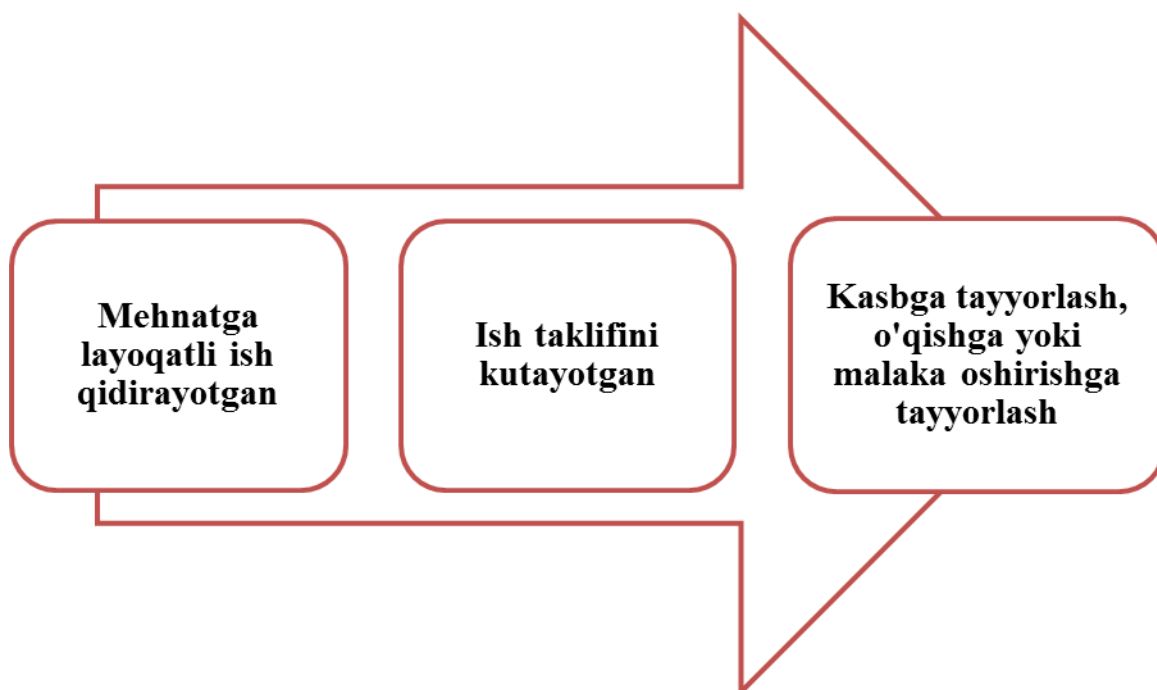
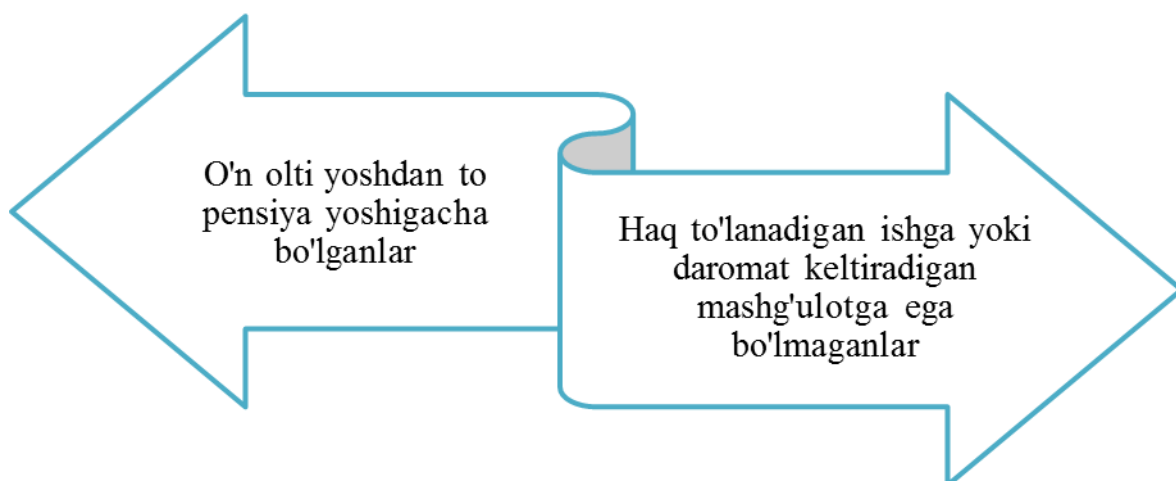
Mehnat qilish huquqini amalga oshirish quyidagicha kafolatlanadi:



Ish bilan ta'minlashning huquqiy, iqtisodiy va tashkilish shartlari hamda mehnat qilish huquqini amalga oshirishning kafolatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilab qo'yiladi<sup>1</sup>.

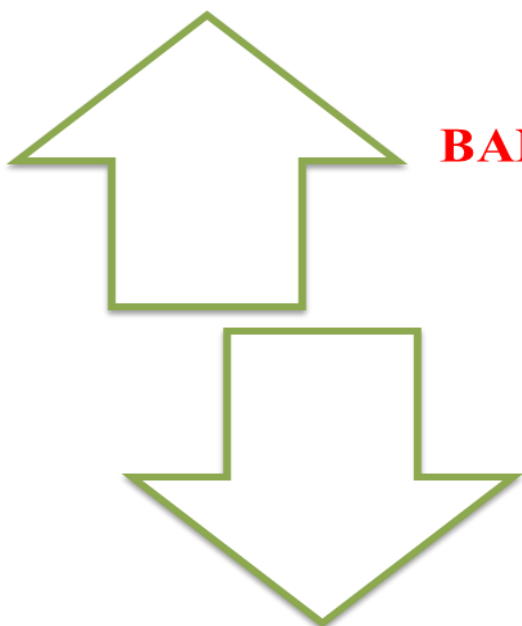
Ishsiz deb e'tirof etishda fuqaro ish bilan ta'minlanish maqsadida mahalliy davlat organlarga ariza bilan murojaat etib, ular tomonidan ish qidiruvchi sifatida ro'yhatga olingan shaxsga aytiladi. Ishsizlar:

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.// <https://lex.uz/docs/6257288>



Aholi bandligini ta'minlash borasida amalga oshirilayotgan davlat siyosatining asosiy maqsadi – yuqori bandlik va kuchli ijtimoiy himoyaga erishish, yashash va mehnat sharoitlarini yaxshilash, ijtimoiy hamjihatlikni himoya qilishdan iboratdir.

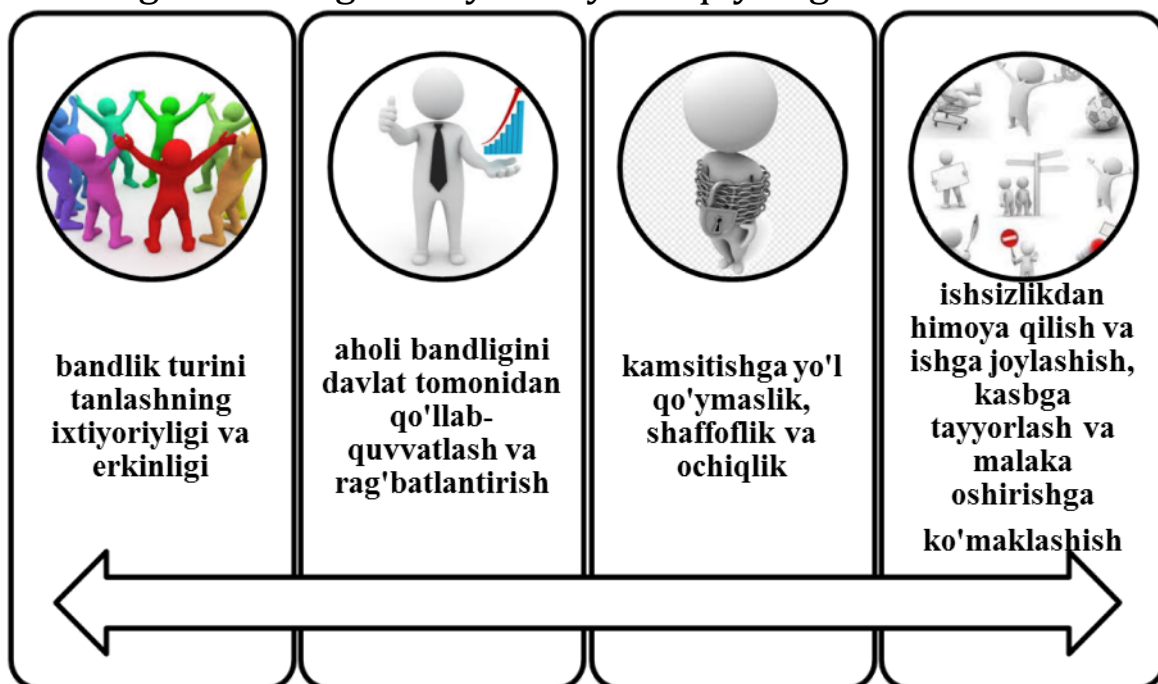
O'zbekiston Respublikasining 2021 yil 21 yanvarda qabul qilingan «Aholi bandligi to'g'risida»gi Qonuni bandlik va aholini ish bilan ta'minlash bilan birga uning muayyan ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, huquqiy sharoitlarini yaratilishi bilan bog'liq muammolarni tartibga soladi. Mazkur qonunning 4-moddasiga binoan bandlik tushunchasi quyidagicha tasniflanadi:



## **BANDLIK BU-**

fuqarolarning qonunchilikda taqiqlanmagan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qanoatlantirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadini) keltiradigan faoliyatdir...

“Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunning 5-moddasiga binoan aholi bandligi sohasidagi asosiy tamoyillar quyidagilardan iborat:



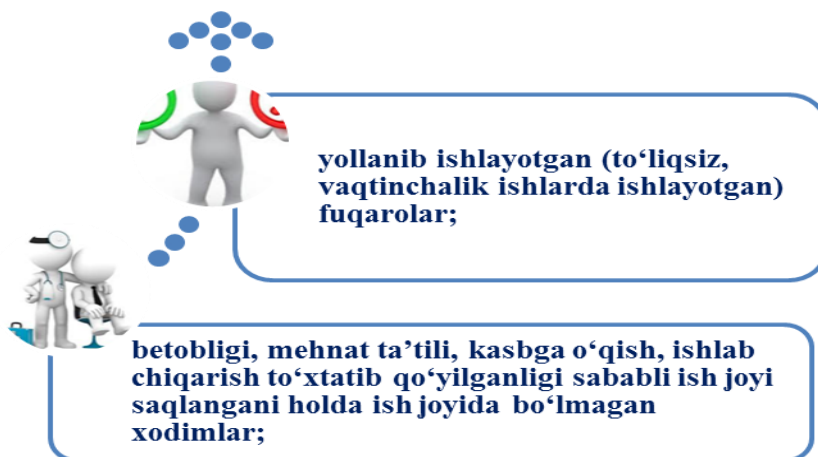
Mehnat qonunchiligida “Maqbul keladigan ish” tushunchasi mavjud bo‘lib, bunda birinchi marta ish izlayotgan, dastlabki kasbiy tayyorgarlik talab qilinmaydigan, yoshi va boshqa iqtisodiy-ijtimoiy xususiyatlarini inobatga olib taklif qilingan vaqtinchalik ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi. Ishsizlik ro‘yxatida mavjud shaxsga maqbul keladigan ish taklifi o‘n kun ichida ikki marta rad etilgan holatda ish qidirayotgan deb e’tirof

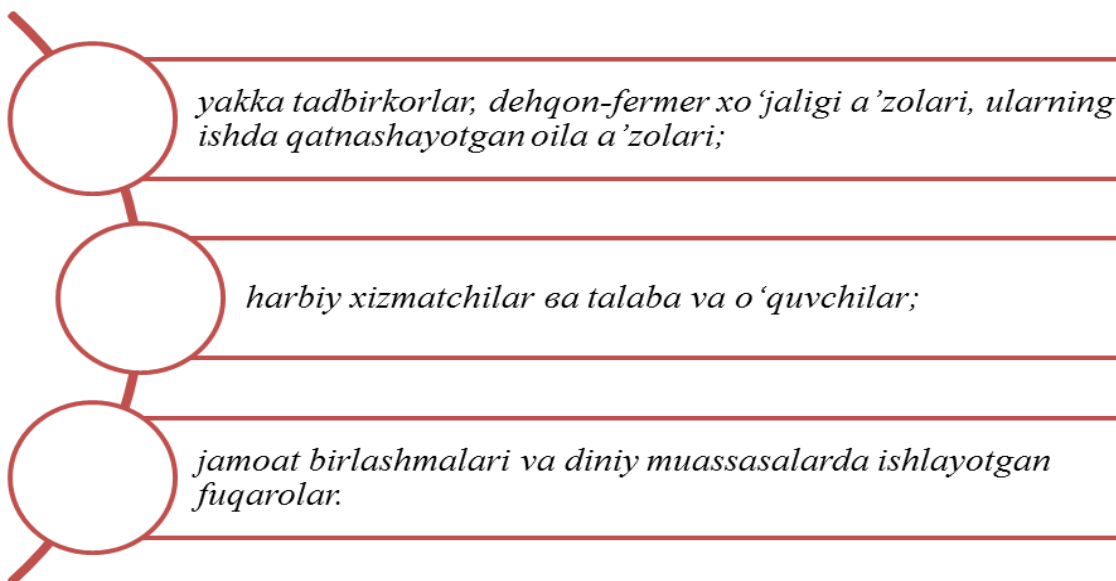
etilmaydi va shu paytdan boshlab o'ttiz kalendar kundan keyingina yana ishsiz sifatida takroran ro'yxatga olinishi huquqiga ega.

Maqbul keladigan deb hisoblanmaydigan ish O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga binoan quyidagicha tasniflanadi:



Quyidagilar ish bilan ta'minlangan hisoblanadi:

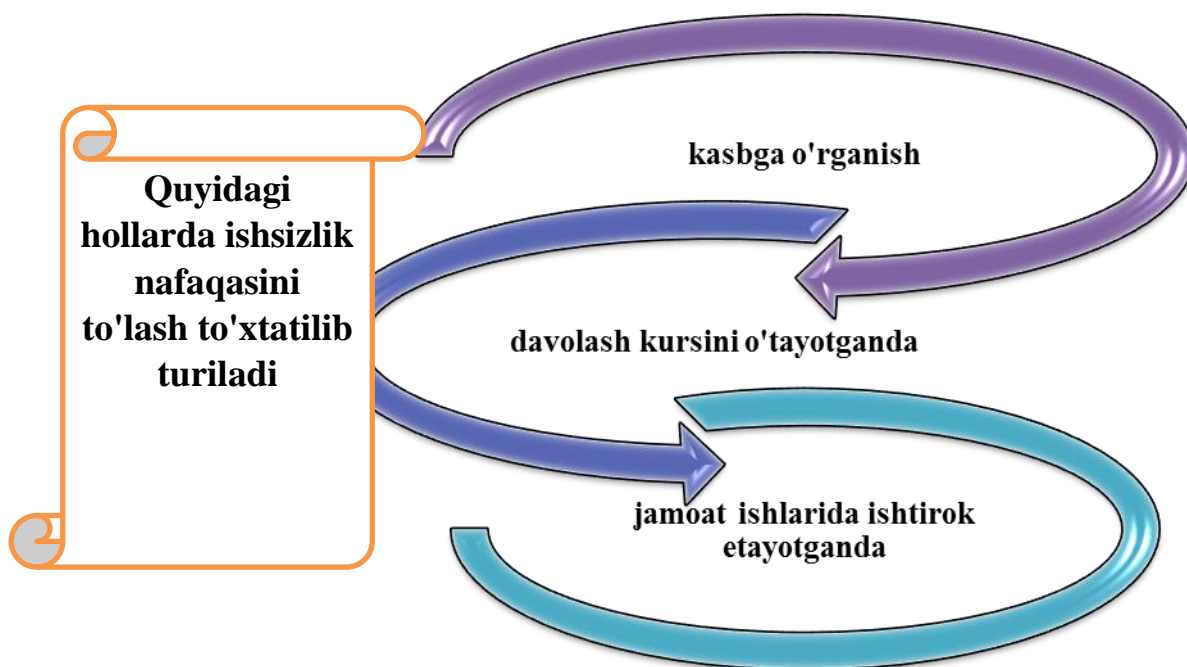




Shuningdek, fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida ishlayotganlar, muayyan lavozimga saylanish yoki tayinlanish asosida mehnat qiluvchi fuqarolar ham ish bilan band aholi sanaladi.

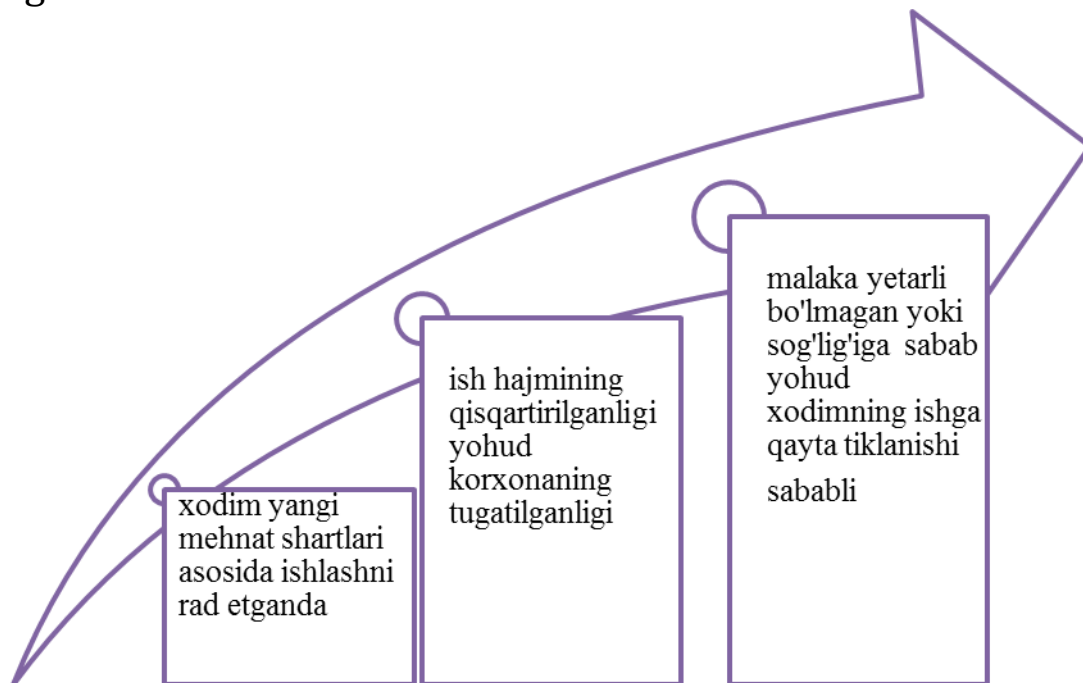
Ishsiz deb e'tirof etilgan har qanday shaxs ishsizlik nafaqasini olish huquqiga ega. Shuningdek, qaramog'idagilarni inobatga olib moddiy yordam olish, kasb o'rganish, malakasini oshirish yoki qayta tayyorlash davrida stipendiya olish yohud shu davrni mehnat stajiga kiritish, haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etish imkoniyatiga ega. Ishsizlik nafaqasini shaxsga mahalliy davlat organlari tomonidan ishsiz deb e'tirof etilgan kundan etiboran o'n kun ichida tayinlanadi. Va o'n ikki oylik davrida uzog'i bilan yigirma olti kalendar hafta davomida olishi mumkin. Ishsizlik nafaqasining miqdori qonun hujjatlar bilan belgilanib, nafaqani olish mobaynida ish qidirishi va mahalliy davlat organlariga har ikki haftada kamida bir marta murojaat qilishi shart.

Ishsizlik nafaqasini to'lashni bekor qilish, to'xtatish va miqdorini kamaytirishga asos bo'luvchi holatlar quyidagilardan iborat:



Agar shaxs uzrli sabablarga ko'ra mahalliy davlat organlaridan belgilangan muddat ichida kelmagan bo'lsa, ishsizlik nafaqasi uch oy muddatga to'xtatib yoki miqdori kamaytirilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligiga binoan "Mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko'ra bekor qilinganda moddiy madad berish uchun belgilangan qo'shimcha kafolatlar" quyidagicha:



Davlat aholining ayrim toifalari uchun ishga joylashishdagi qo'shimcha kafolatlarni tayinlaydi. Bularga:

-ijtimoiy himoyaga muhtaj, ish topishga qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarga, shu jumladan o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari, nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz otaga yoki onaga, shaningdek ko'p bolali oilalarning ota-onalariga;

-o'rta maxsus ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlarga, kasb-hunar ta'lim muassasalarining va oliy ta'lim muassasalarining davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan bitiruvchilariga;

-O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilganlarga;

-nogironlarga va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslarga;

-jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy yo'sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslarga;

-odam savdosidan jabrlanganlarga qo'shimcha kafolatlarni ta'minlaydi<sup>1</sup>.

Davlat organlari lavozimlariga saylanib qo'yilgan xodimlarning vakolat muddati tugashi munosabati bilan avvalki ishi(lavozimi) beriladi, bunday ish mavjud bo'lmasa unga tenglashtirilgan ish(lavozim) bilan ta'minlanadi.

**Tayanch iboralari:** fuqaro, aholi, ish bilan ta'minlash, ishsizlik, ishsizlik nafaqasi, ishga joylashtirish, ish izlash.

Savol va topshiriqlar.

1. O'zbekistonda mehnat bozori va uni huquqiy tartibga solinishi haqida nimalarni bilasiz?

2. Fuqarolarning mehnat qilish huquqlari va uning amalda ta'minlanishi qanday?

3. Korxonalardan ommaviy tarzda bo'shatib olinayotgan shaxslarga qanday qo'shimcha kafolatlar berilgan?

4. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni haqida gapirib bering.

5. Ishsiz shaxs deganda kimlar tushuniladi?

6. Ishsiz shaxslarni hisobga olish va ishsiz deb e'tirof etish tartibi qanday?

7. Ishsizlik nafaqasi, uning ta'minlanishi, miqdori qanday?

8. Qaysi hollarda ishsizlik nafaqasini to'lash to'xtatib turiladi va bekor qilinadi?

9. Haq to'lanadigan jamoat ishlari nima va unga jalb etish tartibi qanday?

10. O'zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga jalb etishga yo'l qo'yiladimi?

11. Ishsiz shaxslarni yangi kasbga o'qitish tartibi, shakllari va bunday shaxslarga beriladigan moddiy kafolatlar nimalardan iborat?

12. Ishga joylashtirish organlari deganda qaysi organlar nazarda tutiladi?

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//  
<https://lex.uz/docs/6257288>

13. Aholini ish bilan ta'minlash davlat organlari, ish beruvchilar va jamoat organlarining ishtiroki haqida so'zlab bering.

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### ***Muammoli vaziyatlar:***

1-masala.

Fuqaro Dilnoza Baxromova mahalliy mehnat organiga murojaat qilib, ish topishda yordam berishlarini so'radi. Mehnat organining xizmatchisi Dilnozani ish izlovchi shaxs sifatida ro'yhatga olishni rad etdi va o'z qarorini uning 8 sotix yer uchastkasi borligi, ya'ni band aholi hisoblanishi bilan izohlanadi. Dilnoza bu qarordan norozi bo'lib, mahalliy mehnat organi boshlig'iga shikoyat qilar ekan, oilasida o'zidan boshqa yana ikki voyaga yetgan mehnatga yaroqli, ammo ishlamaydigan shaxs borligini bayon etib, qarorni o'zgartirishini so'raydi.

- Mahalliy mehnat organining boshlig'i qanday qaror qabul qilishi lozim?

- Dilnozaning etirozi asoslimi ?

- Fuqarolarni ish izlovchi shaxs sifatida hisobga olishi tartibi qanday?

2-masala.

Fuqaro Alisher Ummatov mahalliy mehnat organi tomonidan ishsiz deb e'tirof etildi va unga eng kam oylik ish haqining 75% miqdorida ishsizlik nafaqasi tayinlandi. Alisher ishsizlik nafaqasi miqdoridan norozi bo'lib, sudga shikoyat qildi. U o'z arizasida avval ishlaganligini, betobligi sababli bir yarim yildan buyon ishlamayotganligini va shu sababli o'ziga ishlagan paytidagi o'rtacha oylik ish haqi miqdorida ishsizlik nafaqasi tayinlanishini so'raydi.

Sudda uning arizasi qabul qilinmadi va bunday nizolar sud orqali emas balki mehnat organlarining o'zida ko'rib chiqilishini aytishdi.

-Mahalliy mehnat organining nafaqa miqdori haqida qarori to'g'rimi ?

-Fuqaro Alisherning e'tirozi o'rinlimi ?

-Sudning arizani qabul qilmasligi to'g'rimi ?

-Ishsizlik nafaqasi miqdorlari haqida so'zlab bering?

3-masala

Fuqaro Gulnoza Sharipovaga tayinlangan ishsizlik nafaqasi haq to'laydigan korxonada jamoa ishlarida qatnashishdan bosh tortganligi sababli bekor qilindi. Gulnoza mahalliy mehnat organlarining bunday qarori ustidan sudga murojaat qilar ekan, qaramog'ida ikki nafar mehnatga yaroqsiz, 12 yoshli farzandi va nogiron eri borligini, shu sababli yashash joyidan boshqa qishloqda tashkil etilgan jamoat ishida qatnasha olmaganligini, yo' l uzoqligi sababli berilishi mumkin bo'lgan ish haqi yo'l haqiga ham yetmasligi bayon etib, ishsizlik nafaqasini qayta tiklanishini so'radi.

- Mahalliy mehnat organining jamoat ishlarida qatnashishdan bosh tortganlik uchun nafaqa to'lashni bekor qilish haqidagi qarori to'g'rimi?

- Qaysi holda bunday asos bilan nafaqa to'lash to'xtatilishi mumkin?

- Gulnozaning vajlari o'rinlimi?

Maqbul keladigan ish deganda nima nazarda tutilishi lozim?

## **5-MAVZU: MEHNAT SHARTNOMASI TUSHUNCHASI. ISHGA QABUL QILISHNI RASMIYLASHTIRISH. (2S)**

### **Reja:**

**1. Mehnat shartnomasi tushunchasi, asosiy xususiyatlari va uning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirish**

**2. Mehnat shartnomasining turlari, muddati, shakllari va mazmuni**

**3. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish**

**4. Mehnat shartnomasini rasmiylashtirish**

### **Mehnat shartnomasi tushunchasi va ahamiyati**

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 103-moddasiga binoan "Mehnat shartnomasi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi taraflarning o'zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi kelishuv bo'lib, unga muvofiq xodim ish beruvchining manfaatini

ko'zlab, ushbu kelishuvda belgilangan mehnat vazifasini uning rahbarligi va nazorat ostida shaxsan bajarish, ichki mehnat qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa xodimga shartlashilgan mehnat vazifasi bo'yicha ish berish, xodimga ish haqini o'z vaqtida hamda to'liq miqdorda to'lash, mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarida va ushbu kelishuvda nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

Xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflaridir”<sup>1</sup>.

Mehnat qonunchiligida taraflar tushunchasi mavjud bo'lib, xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflaridir. Mehnat shartnomasini tuzish protsedurasi xodim tanlovdan o'tishi, lavozimga saylanishi yoki tayinlanishi yohud boshqa jarayonlardan o'tishi lozim bo'lib, o'rindoshlik asosida ishlamoqchi bo'lsa qonunchilikda belgilangan tartibda shartnomani tuzadi.

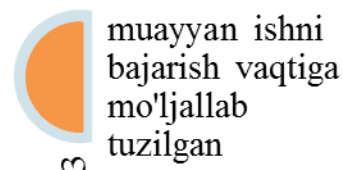
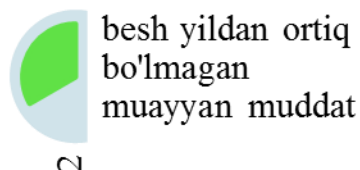
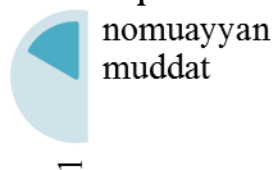
Mehnat shartnomasining mazmuni O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlariga binoan taraflar kelishuvi asosida amalga oshiriladi. Taraflar o'zaro quyidagilarni belgilaydi:



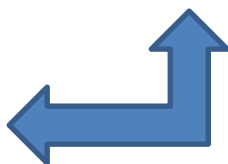
<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//  
<https://lex.uz/docs/6257288>

Mehnat shartnomasini tuzish jarayonida qonunlarda va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan xodimlarning mehnat huquqlari va kafolatlari to'lig'icha ta'minlanadi.

Mehnat shartnomasining shakli yozma shaklda bo'lib, bir xil kuchga ega kamida ikki nusxada, O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan tasdiqlangan namunaviy shartnoma asosida har bir korxonada mehnat faoliyatiga moslashtirib ishlab chiqishi lozim. Shartnomada taraflar manzillari ko'rsatiladi va imzolaniadi, shuningdek imzolangan muddat qayd etilib, muhr bilan tasdiqlanadi.



**Mehnat shartnomasining muddati:**



Mehnat shartnomasini tuzish vaqti muddati belgilanmagan bo'lsa u nomuayyan muddatga tuzilgan hisoblanadi. Muayyan muddatga shartnomani o'zgartirish taraflar kelishuvi asosida amalga oshiriladi. Muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilgan shartnomalarda taraflar xizmat ko'rsatish(servis) muddatiga asoslanib tuzadilar.

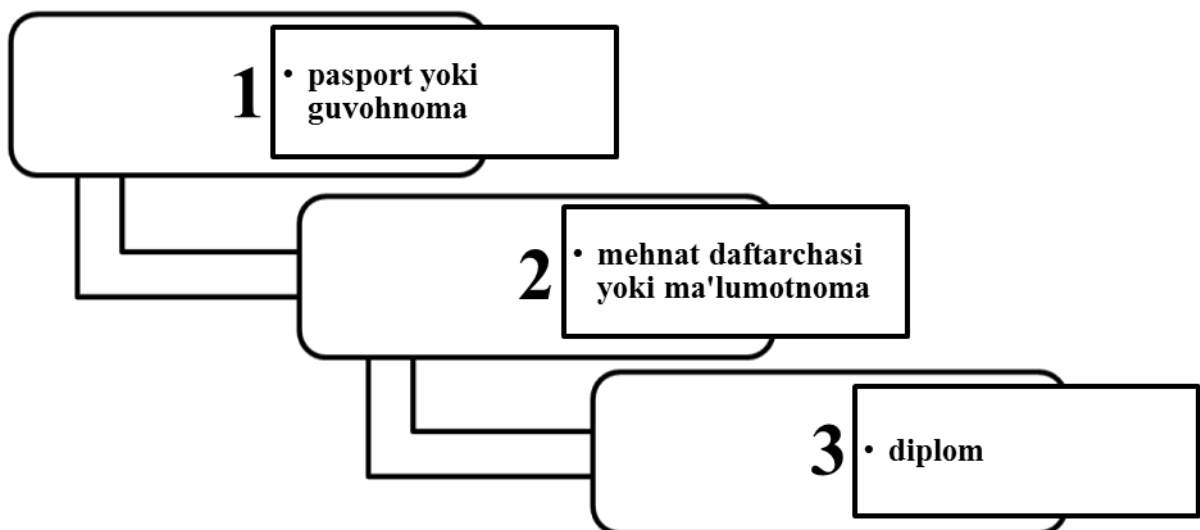
O'zbekiston Respublikasining o'n olti yoshga to'lgan har bir fuqarosi mehnat qilish huquqiga ega bo'lib, quyidagi talablarga asoslanadi:



Mehnat qonunchiligiga binoan ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishga yo'l qo'yilmaydi, bunda ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamni asossiz ishga qabul qilmaslik, ish beruvchi tomonidan tavsiya etilgan shaxsni rad etish, muqaddam sudlangan yoki yaqin qarindoshlari sudlanganligi munosabati bilan ishga qabul qilmaslik mumkin emas. Agar ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda ish beruvchi uch kun ichida asosli sabablari ko'rsatilgan yozma javob berishi shart.

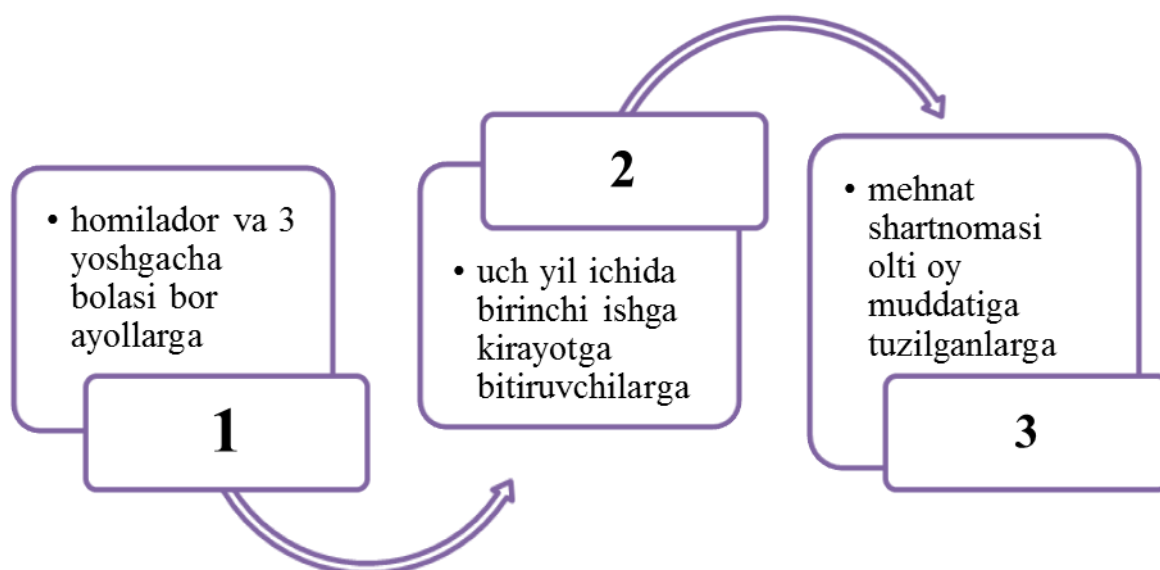
Mehnat munosabatlarida nepatizm va kronizmga yo'l quyilmaydi.

Ishga qabul qilish vaqtida shaxslar quyidagi hujjatlarni taqdim etishi lozim:



Mehnat daftarchasi xodimning asosiy mehnat stajini ko'rsatuvchi hujjat bo'lib, ish beruvchi korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha hodimlarga mehnat daftarchasini ochishi shart. Bunda o'rindoshlik asosida ishlovchilar bundan mustasno.

Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish tartibi taraflar o'rtasidagi tuzilgan mehnat shartnomasi asos qilinib, ish beruvchining buyrig'i bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasi imzolangan kundan e'tiborat xodim o'z mehnat vazifasini bajarishga kirishmog'i lozim. Mehnat munosabatlarida xodimning o'ziga yuklatilayotgan majburiyatlarga layoqatliligini tekshirish yoki ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi maqsadida dastlabki sinov muddati belgolanadi. Dastlabki sinov mehnat shartnomasida aks ettirilgan bo'lishi lozim, bunday shartlashuv bo'lmasa xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan hisoblanadi. Dastlabki sinov belgilanmaydigan holatlar:



Dastlabki sinov muddatini xodim to'la o'tashi lozim bo'lib, uzrli sabablarga ko'ra ishdan ozod etilgan va vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmadi. Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketmasligi lozim. Dastlabki sinov natijalariga qarab taraflar muddat tugashidan uch kun avval yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega.

*Mehnat shartnomasining fuqarolik huquqiy shartnomalardan farq qiluvchi jihatlari*

Mehnat shartnomasi ham uning taraflarida bir-birlariga nisbatan o'zaro huquqlar va majburiyatlarni yuzaga keltirishga

qaratilgan kelishuv ekanligi bilan har qanday shartnomalar bilan umumiy xususiyatga egadir. Ayniqsa, tartibga solish predmeti mehnat ekanligi bilan ish bajarish (xizmat ko'rsatish)ga oid fuqarolik huquqiy shartnomalar (pudrat, topshiriq, mualliflik, ilmiy-tadqiqot ishlarini bajarish va boshqalar) bilan o'xshash jihatlarga ega.

Biroq, mehnat shartnomalarining o'ziga xos bo'lgan xususiyatlari va bir qator jihatlari borki, ular mehnat shartnomasini fuqarolik huquqiy shartnomalaridan aniq farqlash imkonini beradi.

Mehnat huquqi fanida ko'pchilik tomonidan e'tirof etilgan ana shunday farqlovchi jihatlari qatoriga quyidagilar kiritilishi mumkin:

1. Mehnat shartnomasiga ko'ra xodim korxonada muayyan kasb, ixtisos va malakaga oid ishni bajarishi, ish beruvchi esa ana shunday ish bilan ta'minlashi lozim. Mehnat shartnomasi majburiyati predmeti ishning natijasi yoki ko'rsatiladigan muayyan xizmat turi emas, balki tirik mehnatni o'zi sanaladi. Har bir xodim mehnat jamoasi tarkibida bo'lgani holda bajaradigan ishning xususiyati ishlab chiqarish vazifalaridan kelib chiqqan holda tegishli kasb, ixtisos doirasida o'zgarib turishi mumkin.

2. Xodim o'z kasbi, ixtisosi, lavozimiga oid ishni korxonada ichki mehnat tartibiga amal qilgan holda bajarishi lozim bo'ladi. Ichki mehnat tartibi deganda xodimlarni bir maromda ishlashlarini, xavfsiz va unumli mehnat jarayonida tegishli mehnat me'yorlari bajarilishini ta'minlovchi mehnat rejimi nazarda tutiladi. Bunday mehnat rejimi mehnat qonunlari, qonun hujjatlari, korxonalaridagi lokal me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solinadi.

3. Mehnat jarayonida xodim ish beruvchi farmoyishlarini bajarishi, mehnat operatsiyalarini uning ko'rsatmalariga amal qilgan holda bajarishi lozim. Ya'ni xodim va ish beruvchi o'rtasida o'zaro bo'ysunish munosabati mavjud bo'ladi. Mehnat shartnomasi bo'yicha mehnat qilinganida mehnat jarayonining o'zi, uning shart-sharoitlari tartibga solinadi.

4. Mehnat Kodeksiga ko'ra ish beruvchi xodimga o'zining moliyaviy holatidan qat'i nazar jamoa kelishuvi yoki

shartnomasida ko'rsatib qo'yilganidan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lashi kerak. Ish haqi to'lashga oid shartlar hatto xodim rozi bo'lgan taqdirda ham qonunlarda belgilab qo'yilgan eng kam miqdordan kam bo'lishiga, uning ahvolini yomonlashuviga olib kelishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasiga ko'ra to'lanadigan haq bajarilgan mehnatning miqdori va sifatiga mutanosib bo'lishi talab etiladi hamda bu ko'rsatkich ish haqi tizimlari (ishning davomiyligi, murakkabligi, xodimning malakasi, normalarning bajarilishi va boshqa omillar hisobga olingan holda) vositasida aniqlanadi. Xodim asosiy ish haqidan tashqari korxonada ish yakunlariga ko'ra belgilangan qo'shimcha ish haqlarini ham oladi (mukofot pullari, ustama haqlar va boshqalar).

Shaxsga xodim sifatida imtiyoz va yengilliklar berilishi qonunchilikka ko'ra shaxsni ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq (farmoyish) chiqarilishi, mehnat daftarchasi yuritilganligi, ishlayotganligi haqida ma'lumotnoma berilganligi kabilar bilan bog'liq bo'ladi.

Xo'jalik faoliyati amaliyotida «mehnat kelishuvlari (bitimlari)» uchrab turadi va ularning huquqiy tabiati turlichadir. Bunda agar mehnat bitimlariga ko'ra xodim buyruq asosida ishga qabul qilingan, korxonada mehnat jamoasi tarkibiga kiritilgan bo'lsa, bunday bitim mehnat shartnomasi deb hisoblanishi, bir martalik ishni bajarishi uchun tuzilgan bo'lsa shaxsiy pudrat (fuqarolik huquqiy) shartnoma munosabati deb baholanmogi zarur bo'ladi<sup>1</sup>.

***Tayanch iboralari:*** mehnat shartnomasi, mehnat shartnomasi turlari, mehnat shartnomasini rasmiylashtirish, mehnat shartnomasi muddati

### **Savol va topshiriqlar.**

1. Mehnat shartnomasi nima?
2. Mehnat qilish huquqini amalga oshirishda mehnat shartnomasining ahamiyati qanday?

---

<sup>1</sup> Й.Турсунов. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик, 2007 й.

3. Mehnat shartnomasi bilan fuqarolik huquqiy shartnomalar o'rtasidagi asosiy farqlarni aytib bering.
4. Mehnat shartnomasi tomonlari kimlar?
5. Mehnat shartnomasi qanday shaklda tuziladi?
6. Mehnat shartnomasining asosiy shartlari nimalardan iborat?
7. Mehnat shartnomasining qo'shimcha shartlari haqida so'zlab bering.
8. Mehnat shartnomasining muddati bo'yicha qanday turlari mavjud?
9. Ishga qabul qilish tartibi qanday?
10. Ishga qabul qilishdan qonuniy va g'ayriqonuniy bosh tortish nima?
11. Ishga qabul qilishda dastlabki sinov qo'llash xususida gapirib bering.
12. Kimlarga nisbatan dastlabki sinov qo'llanilishiga yo'l qo'yilmaydi?
13. Sinov natijalari qanday baholanadi?
14. Mehnat daftarchasi ahamiyatini so'zlab bering.
15. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish qanday amalga oshiriladi?
16. Ishga qabul qilishdan avval kimlar tibbiy ko'rikdan o'tkazilishlari lozim?
17. O'rindoshlik bo'yicha ishlovchi shaxslar bilan mehnat shartnomasi tuzish borasida so'zlab bering.
18. Konkurs va saylov asosida ishga qabul qilish tartibi qanday?

## 6-MAVZU: MEHNAT SHARTNOMASINI O'ZGARTIRISH

### Reja:

1. Mehnat shartnomasini o'zgartirish tushunchasi
2. Mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan o'zgartirish
3. Mehnat shartnomasini xodim roziligi bilan o'zgartirish

Mehnat munosabatlarida ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining yig'indisi mehnat shartlari hisoblanadi. Mehnat shartlarining ijtimoiy omillariga mehnat haqining miqdori, ta'tillarning muddati, ish vaqti va boshqa shartlar kirsa, ishlab chiqarish omillariga esa texnika, gegiyena va sanitariyaga oid, maishiy-ishlab chiqarish va boshqa shartlar kiradi. Mehnat shartlari qonunlar va boshqa mehnat qonunchiligiga asoslanib taraflarning o'zaro kelishuviga asoslanib belgilanadi, qaysi tartibga belgilangan bo'lsa shu tartibda o'zgartirish kiritiladi.

Ish beruvchining xodimning rozilgisiz mehnat shartlarini o'zgartirish huquqi quyidagicha:



texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar;



ishlar(mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganligi;



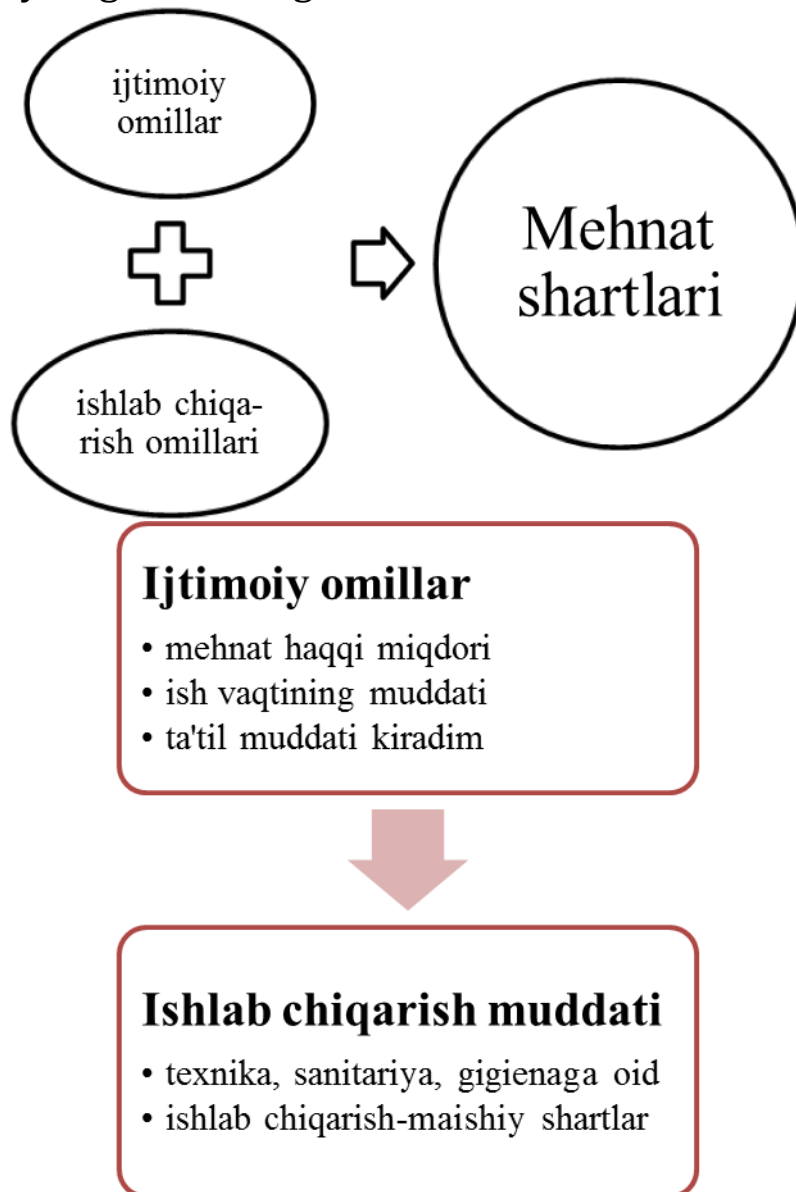
basharti bunday o'zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o'zgarishi;

### **Mehnat shartnomasini o'zgartirish.**

Mehnat munosabatlarining shakllanish jarayonida mehnat subyektlarga yuklatilgan mehnat vazifalarining doimiylik prinsipi

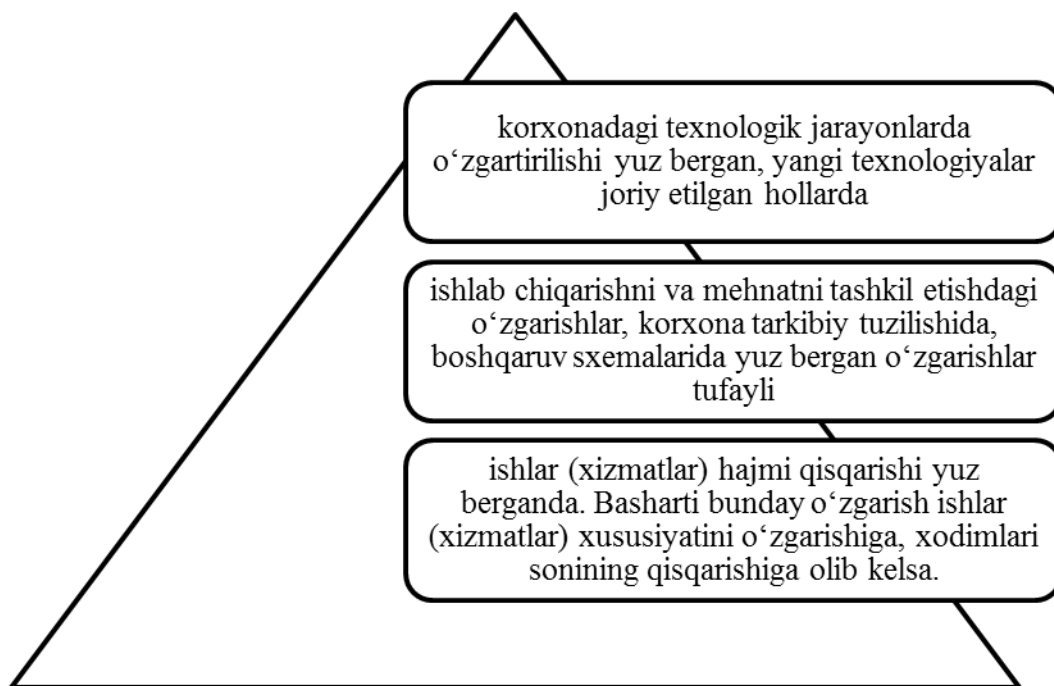
amal qilib, mehnat shartnomasini tuzish vaqtidagi kelishuvlar barqarorligi ta'minlanadi. Ammo turli ob'ektiv va subyektiv voqeliklarni inobatga olib, mehnat shartnoma shartlarini o'zgartirish zarurati vujudga keladi.

Mehnat Kodeksiga binoan mehnat shartlarini belgilash va o'zgartirish quyidagicha amalga oshiriladi:



Mehnat shartlari taraflar kelishuviga asoslanib, mehnat qonunchiligi va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan tartibda amalga oshiriladi, shuningdek, mehnat shartlarini o'zgartirish qaysi tartibda belgilangan bo'lsa, shu tartibda o'zgartiriladi.

Chunonchi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga binon ish beruvchining xodimning rozilgisiz mehnat shartlarini o'zgartirish huquqi quyidagicha:



Mazkur holatlarni inobatga olib, ish beruvchi mehnat shartlaridagi kutilayotgan o'zgarishlar haqida xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda xabardor qilib, tilxat olishi kerak. Ko'rsatilgan vaqtni qisqartirish esa faqat xodimning roziligi orqali amalga oshiriladi.

Xodim bilan mehnat shartnomasi qanday holatlarda bekor qilinishi mumkin? Bunda xodim yangi mehnat shartnoma shartlari bilan ishlashni rad etgan taqdirda, shuningdek, bu holat kuzatilganda xodimga o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lab beriladi.

Ish beruvchi mehnat shartlarini ko'pchilik xodimlar guruhi uchun noqulay shaklda o'zgartirishi xabarini mahalliy mehnat organiga o'zgarishlar sabablari to'g'risida ma'lumot berishi kerak.

Shuningdek, xodim yuz bergan o'zgarishlar ustidan sudga shikoyat qilish huquqiga ega bo'lib, bunda nizoni ko'rib chiqish vaqtida ish beruvchi avvalgi mehnat shartlarini saqlab qolish imkoniyati yo'qligini isbotlab berish majburiyatini zimmasiga olishga shart.

Xodim ham mehnat shartlarini o'zgartirish huquqiga ega bo'lib, bu mehnat qonunchiligi va boshqa normativ hujjatlarga

asoslanadi. Mehnat shartlarini o'zgartirish to'g'risidagi ariza(yozma shaklda) ish beruvchi tomonidan uch kun ichida ko'rib chiqiladi va ijobiy hal qilinadi. Aks holatda, ya'ni rad etilgan taqdirda ish beruvchi xodimga rad etish sabablarini yozma ravishda ma'lum qilishi shart. Ma'lumotning ma'lum qilinmasligi xodimning mehnat shartlarini o'zgartirishni rad etganligi xususida shikoyat qilishga to'sqinlik qilmaydi.

Ish joyini o'zgartirish agar mehnat shartnomasida kelishilmagan, ya'ni ko'rsatilmagan bo'lsa bu mehnat shartlarini o'zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqda xodim bilan kelishish shart emas.

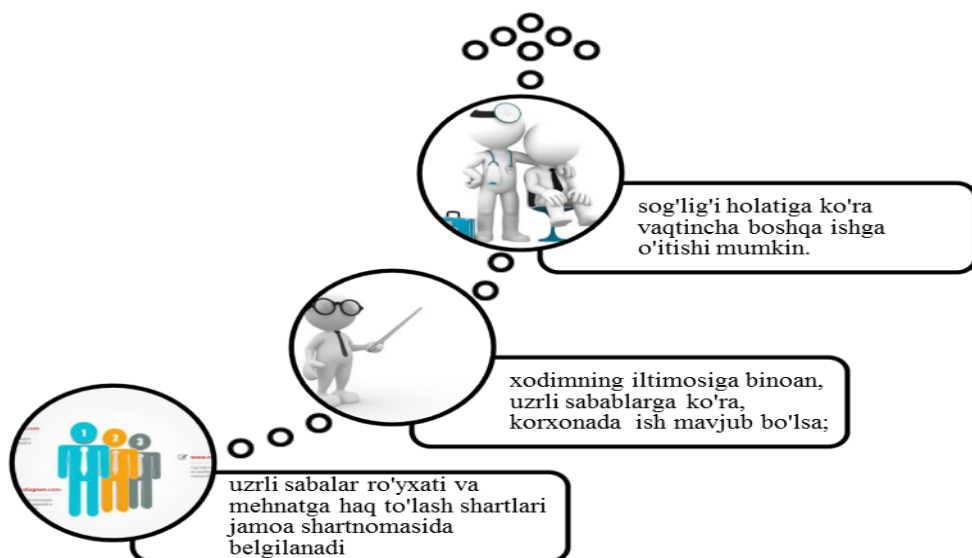
### Boshqa joyga ishga o'tkazish(MK 148-modda):

- Boshqa doimiy ishga o'tkazish va mehnat vazifalarini o'zgartirish uning roziligi bilan amalga oshiriladi;
- Ob'ektiv sabablarga ko'ra mehnat shartnomasida belgilangan vazifalarni davom ettira olmasa boshqa ish taklif qilinadi;
- Bunday ish bo'lmagan taqdirda ish beruvchi korxonada boshqa ishni taklif qilishi shart.

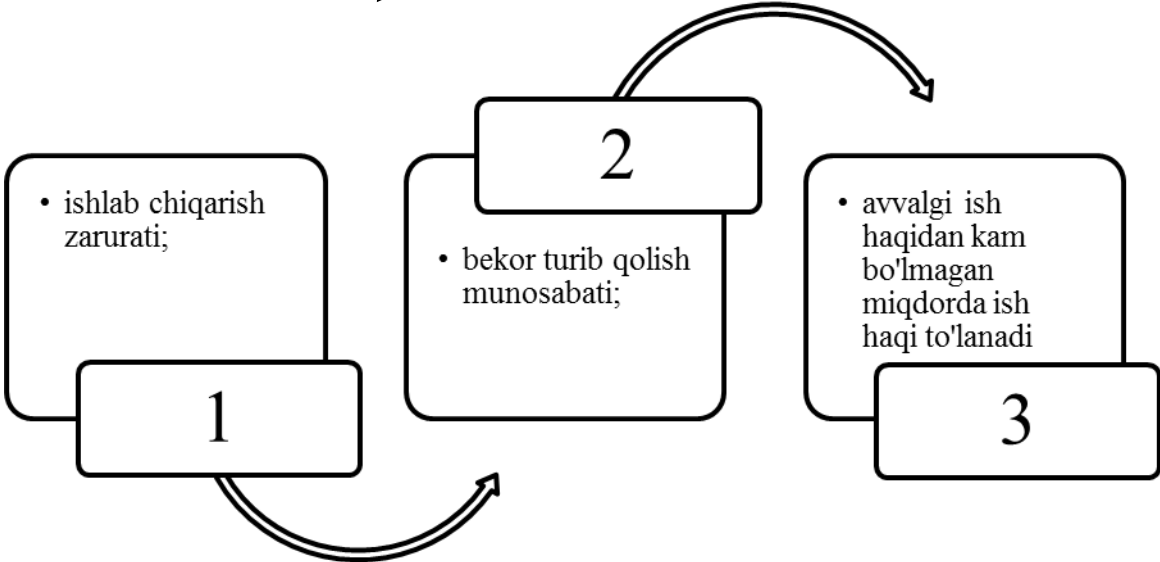
Taklif etilgan ishlarda xodim bosh tortganda yoki korxonada to'g'ri keladigan ish bo'lmagan taqdirda, mehnat shartnomasi umumiy asoslarga binoan bekor bo'lishi mumkin.



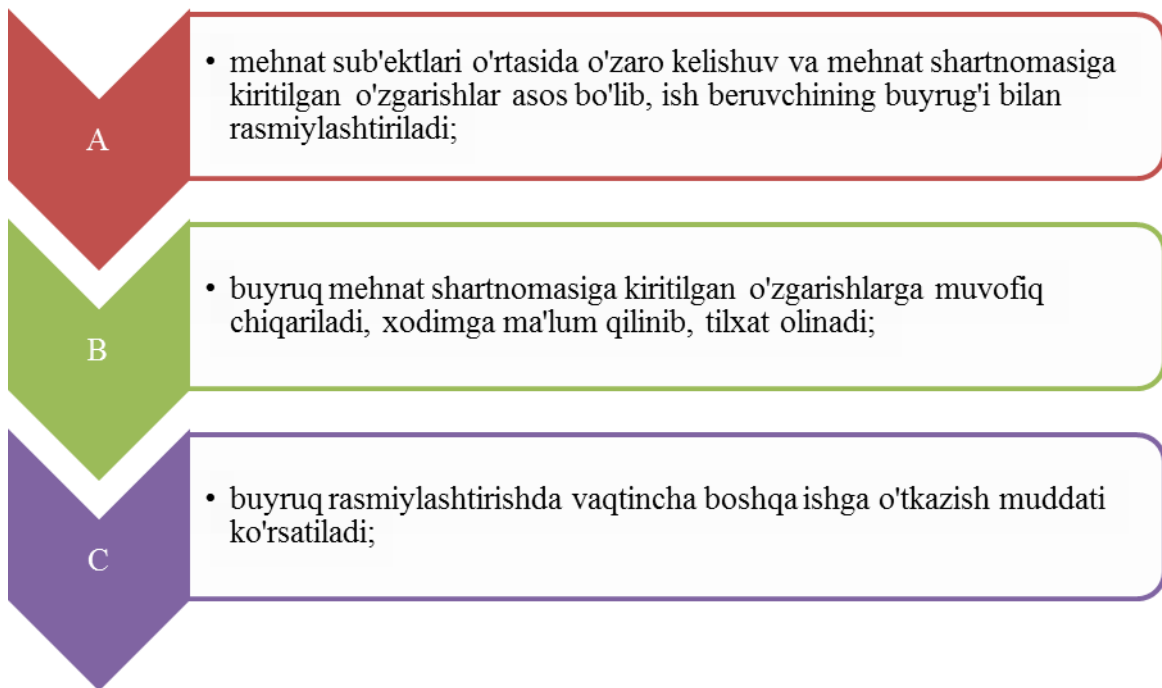
Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish:



Ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish:



Mehnat shartnomasini o'zgartirishni rasmiylashtirish:



**Tayanch iboralar:** mehnat shartnomasini o'zgartirish, mehnat shartnomasini xodimning roziligi bilan o'zgartirish, mehnat shartnomasi.

### Savol va topshiriqlar.

- 1.Mehnat shartlari nima va ular qanday belgilanadi?
- 2.Mehnatning ijtimoiy ishlab chiqarishga oid shartlari haqida gapirib bering.
- 3.Mehnat shartlarini ish beruvchi tashabbusi bilan o'zgartirish asoslari va tartibi qanday?
- 4.Mehnat shartlari ish beruvchi bilan o'zgartirilganda xodimlarga qanday kafolatlar berish ko'zda tutilgan?
- 5.Mehnat shartlari xodim tashabbusi bilan ham bekor qilinishi mumkinmi?  
Boshqa ishga o'tkazish deganda nimani tushunasiz?
- 6.Ish beruvchi tashabbusiga ko'ra vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga qaysi hollarda va qanday tartibda yo'l qo'yiladi?
- 7.Ishlab chiqarish zarurati nima?  
Xodim tashabbusiga ko'ra boshqa ishga o'tkazish mumkinmi?
- 8.Boshqa ishga o'tkazishning, boshqa joyga o'tkazishdan qanday farqi bor?
- 9.G'ayriqonuniy boshqa ishga o'tkazganlik uchun qanday huquqiy javobgarlik nazarda tutilgan?

## Amaliy mashg'ulot.

### Kazus.

1-masala: "Olmos" hissadorlik jamiyatining bir guruh xodimlari sudga shikoyat qilishib, ish beruvchi ulardan rozilik olmasdan navbatli(smenali) ishlash jadvalini joriy etganligini, bunday tartibda ishlashni xohlamayotganlari ishdan bo'shatmoqchi ekanligini bayon etiladi.

Sud majlisida ish beruvchi vakili korxonaga berilayotgan buyurtmalar hajmi keskin ortganligi tufayli ana shunday qilganligini, bu haqda korxonaga kasaba uyushmasi qo'mitasiga uch kun oldin xabar berib qo'yilganligini aytib, qonuniy harakat qilganligini aytdi.

-Nizoni hal qiling.

-Mehnat shartlarini va uni o'zgartirilishi haqida so'zlab bering.

-Ish beruvchining harakati qonuniymi?

2-Masala: Ishlab chiqarishda jarohat olgan payvandchi Olimov o'ziga yengilroq ish berilishini so'radi. Ammo ish beruvchi uning iltimosini rad etdi hamda unga mos ish yo'q ekanligini, xohlamasa ishdan bo'shab ketishi mumkinligini aytdi.

Olimov mehnat nizosini ko'ruvchi organga shikoyat bilan murojaat qildi.

-Nizoni hale ting...

-Qaysi hollarda ish beruvchi xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish to'g'risidagi talabni qondirishi shart?

-Olimovning talabi qonuniymi?

Mehnat shartnomasini o'zgartirish.

1. Mehnat Kodeksi bilan ishlash.

I. Mehnat shartlari deganda nimani tushunasiz?

II. Ijtimoiy omillarga nimalar kiradi?

1. Ish beruvchi xodimning roziligisiz mehnat shartnomasini o'zgartirish

III. Ishlab chiqarish omillariga nimalar kiradi?

huquqiga egami?(M.K.89-m)

2. Kazuslar.3ta.

IV. M.K.133-150-moddalarini tahlil qiling.

V. Atamalarga izoh bering.

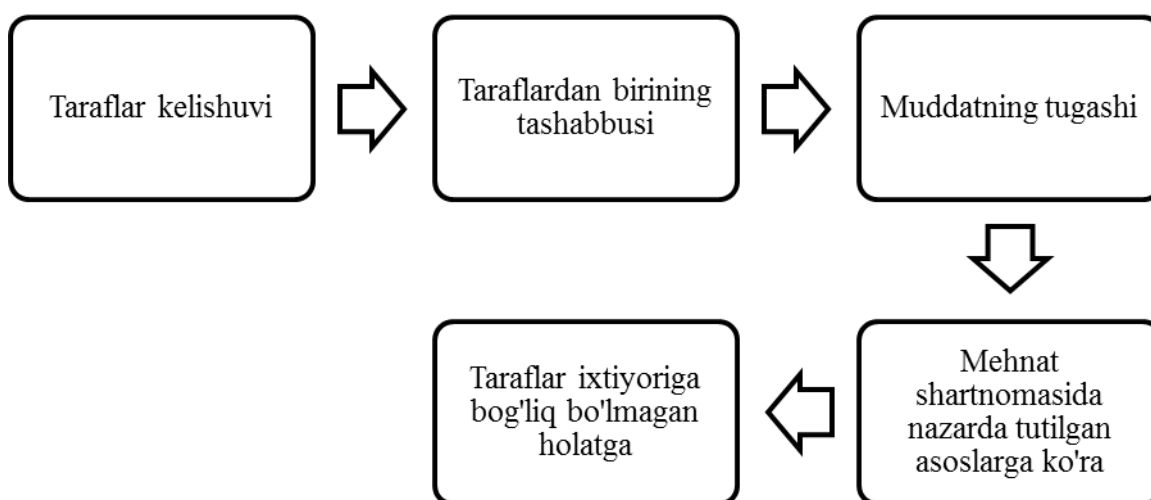
- Taraflar kelishuvi-  
Mehnat shartlarini o'zgartirish-  
5. M.K.151-156-moddalaridan vaziyatlar shakllantiring.

## 7- MAVZU: MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH.

### Reja:

1. Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi, asoslarini tasniflash.
2. Mehnat shartnomasini xodim tashabbusi bilan bekor qilish.
3. Mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilish.
4. Taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarda bekor qilish.

Mehnat shartnomasini bekor qilish mehnat munosabatlarida ish beruvchi va xodim o'rtasida amalga oshiriladigan protsedura bo'lib, quyidagi sabablarga ko'ra bekor qilinishi mumkin:



Mulkdor sifatida korxonalar rahbari almashganda, qayta tashkil etish protsedurasi amalga oshirilganda ( ya'ni qo'shib yuborilish, ajratilganda, qayta tuzilgan va bo'lib yuborilishi nazarda tutiladi) mehnat shartnomasi amal qilishining davom etishi:



xodimning roziligi bilan davom etaveradi

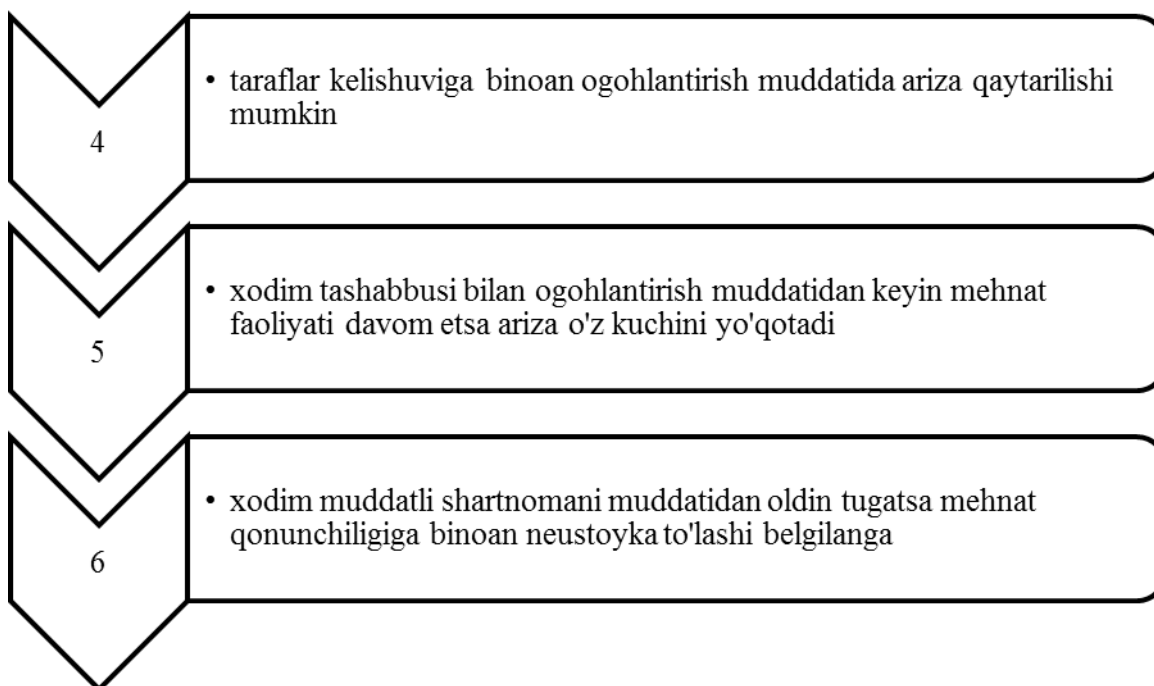
yangi mulkdor mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli



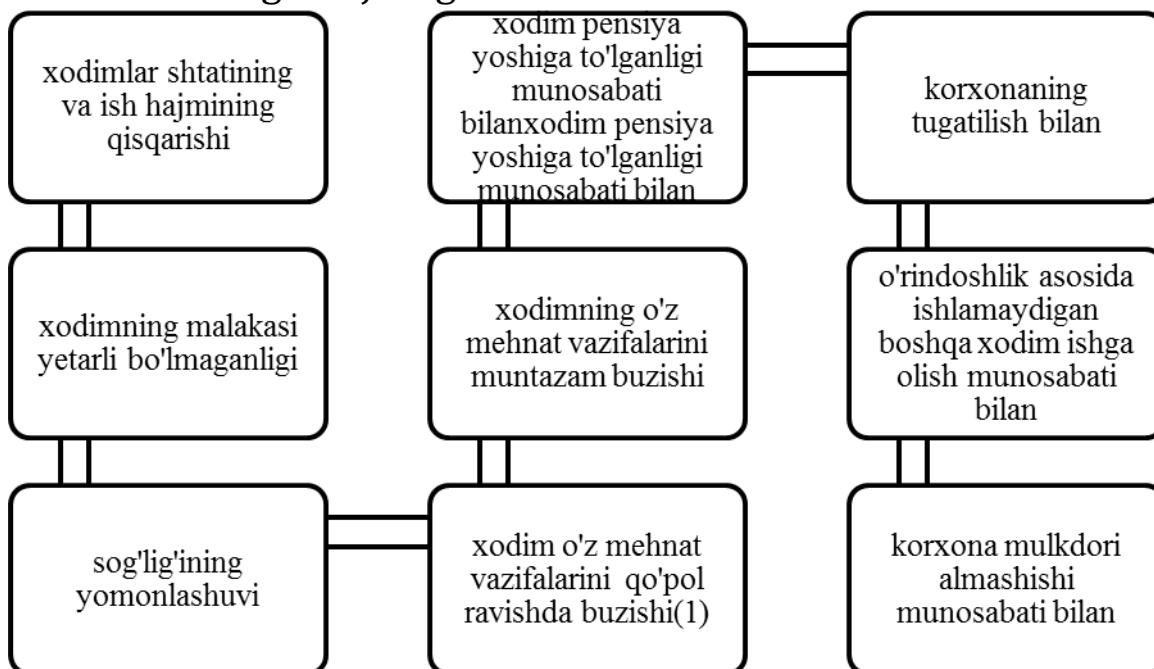
bir organ bo'ysinuvida mehnat joylarini almashtirish mehnat shartnomasining tugarmayd

## Mehnat munosabatlarini mehnat shartnomasini xodim tashabbusi bilan bekor qilish: Xodim

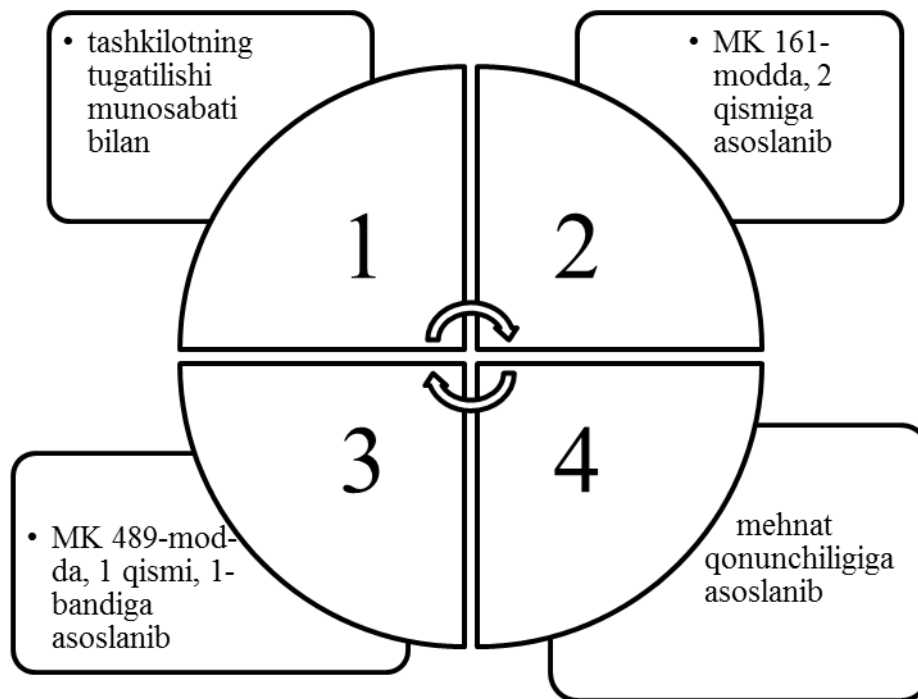
- muayyan va nomuayyan muddatli mehnat shartnomasini ikki hafta oldin ogohlantirib bekor qilish mumkin
- muddat tugagach xodim ishni to'xtatib, mehnat daftarchasini olib, korxonaga bilan hisob-kitob qiladi.
- tarflarning o'zaro kelishuviga binoan ogohlantirish muddati tugamasdan oldin bekor qilish mumki



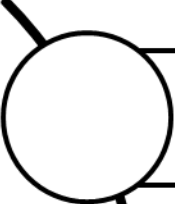
Korxonada ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan muayyan va nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asosli bo'lishi kerak. Masalan quyidagi sabablardan birining mavjudligi asos bo'lishi mumkin:

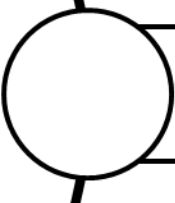


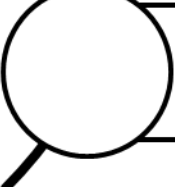
Mehnat shartnomasining ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishini kasaba uyushma qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib olish:



O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga asoslanib nomuayyan yoki muddatli mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusiga ko‘ra bekor qilish asoslari sanab ko‘rsatilgan bo‘lib, bu asoslar qatoriga quyidagilar kiradi:

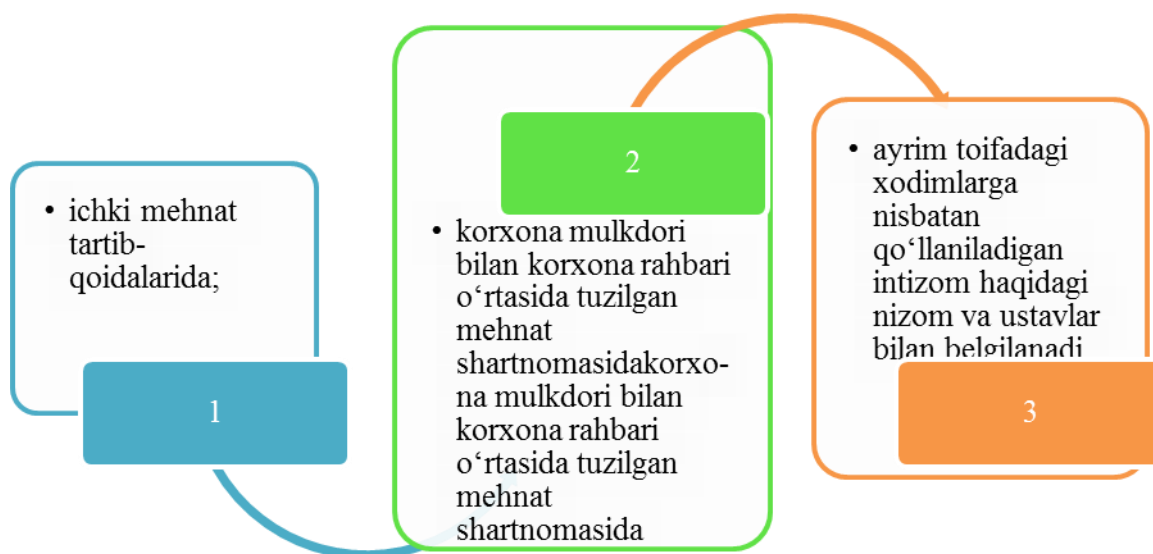
- 

texnologiyadagi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi;
- 

xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoki sog‘ligi holatiga ko‘ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo‘lib qolishi;
- 

xodimning o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo‘lgan mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzishlar ro‘yxati:



Mehnat qonunchiligida xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishi sababli mehnat shartnomasini bekor qilinishida ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq beruvchi holatlarni mustahkamlashdan tashqari, bu holatlarni hisobga olish lozim bo'lgan birin ketinlikni o'rnatishga ham sudlarning e'tibori qaratilgan. Birinchi navbatda, ishda qoldirish uchun imtiyozli huquqqa malakali va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlar egadirlar. Ikkinchi navbatda, agar xodimlarning malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo'lsa, MKning 167-moddasi 2-qismida ko'rsatilgan holatlar hisobga olinishi lozim. Bunda ushbu holatlarni MKning 167 – moddasida qay tartibda ko'rsatilishining ahamiyati yo'q. Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo'lgan taqdirda ikkinchi navbatda hisobga olinadigan, ko'p sonli holatlar bo'yicha afzallikka ega bo'lgan xodim ishda qoldirilishi kerak.

Uchinchi navbatda, agar xodimlarning malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo'lsa-yu, bir-birlariga nisbatan MKning 167-moddasi 2-qismida belgilangan ishda qoldirishda afzallik huquqiga ega bo'lmasa, ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq to'g'risidagi masalalarni hal etishda jamoa shartnomasida ko'rsatilgan holatlar hisobga olinadi.

Xodim bilan mehnat munosabatlarining xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishi sababli bekor qilinishi ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq to'g'risidagi MKning 167-moddasi

talablariga xilof ravishda amalga oshirilganligi aniqlansa, sud mehnat shartnomasini bunday asoslar bilan bekor qilinishini g'ayriqonuniy deb topib, xodimning avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantiradi.

Xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyati o'zgarganda ish beruvchi bir turdagi kasb va lavozimlar doirasida xodimlarni qayta joylashtirish (qayta guruhlash) huquqiga ega bo'lib, lavozimi shtat jadvalidan chiqarilgan yuqoriroq malakali xodimni uning roziligi bilan boshqa bir turdagi lavozimga o'tkazish va bu lavozimni egallab turgan kam malakali xodim bilan esa mehnat shartnomasini shu asosda bekor qilishga haqli ekanligini sudlar nazarda tutishlari lozim. Agar ish beruvchi bu huquqdan foydalanmagan bo'lsa, sud bunday qayta joylashtirishning maqsadga muvofiqligi xususida masalani muhokama etishga haqli emas.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko'ra O'zbekiston Respublikasi MKning 161-moddasiga muvofiq bekor qilinishi paytida:

- xodim bajarayotgan ishi (egallab turgan lavozimi)ga noloyiq bo'lishi, malakasi yetarli bo'lmaganligi va xodimning sog'ligi holatiga ko'ra bo'lishi mumkin;
- xodim bajarayotgan ishi (egallab turgan lavozimi)ga noloyiq bo'lishi, malakasi yetarli bo'lmaganligi va xodimning sog'ligi holatiga ko'ra bo'lishi mumkin;

-agar xodim u bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga ko'ra, aynan bajarishi shart bo'lgan ishni uddalay olmayotgan bo'lsagina, noloyiqligi bo'yicha u bilan bo'lgan mehnat munosabatlarining bekor qilinishiga yo'l qo'yiladi. Agar xodim uning rozilgisiz ishlab chiqarish zarurati bilan yoki ish to'xtab qolganda ish beruvchining tashabbusiga ko'ra vaqtincha o'tkazilgan ishni uddalay olmayotgan bo'lsa, u bilan bo'lgan mehnat shartnomasini ishiga noloyiqligi bo'yicha bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi, chunki xodim o'tkaziladigan ish o'rni mehnat shartnomasida ko'rsatilmagan;

-Xodimning noloyiqligi xodimning bajarishi shart bo'lgan, topshirilgan ishni uddalay olmayotganligini guvohlantiruvchi aniq faktlar (tekshiruv aktlari, bevosita rahbarlik qiluvchining bildirish xati, hisobotlar, attestatsiya hujjatlari va ishning past sifatligini, yaroqsiz mahsulot chiqarayotganini, ish hajmini hamda ishlab chiqarish normasini bajarmayotganligini va hokazolarni tasdiqlovchi boshqa hujjatlar) bilan, sog'ligi holatiga ko'ra, noloyiqligi bulardan tashqari tibbiy xulosa bilan tasdiqlanishi lozim;

xodimning noloyiqligi xodimning bajarishi shart bo'lgan, topshirilgan ishni uddalay olmayotganligini guvohlantiruvchi aniq faktlar (tekshiruv aktlari, bevosita rahbarlik qiluvchining bildirish xati, hisobotlar, attestatsiya hujjatlari va ishning past sifatligini, yaroqsiz mahsulot chiqarayotganini, ish hajmini hamda ishlab chiqarish normasini bajarmayotganligini va hokazolarni tasdiqlovchi boshqa hujjatlar) bilan, sog'ligi holatiga ko'ra, noloyiqligi bulardan tashqari tibbiy xulosa bilan tasdiqlanishi lozim;

-agar xodim unga topshirilgan ishni uddalasa, tibbiy xulosaga ko'ra sog'ligining yomonlashuvi, shuningdek, nogironlik belgilanishi, mehnat shartnomasini MKning 161-moddasi, 2-qismining 2-bandi bo'yicha bekor qilish uchun yetarli sabab bo'lib hisoblanmaydi.

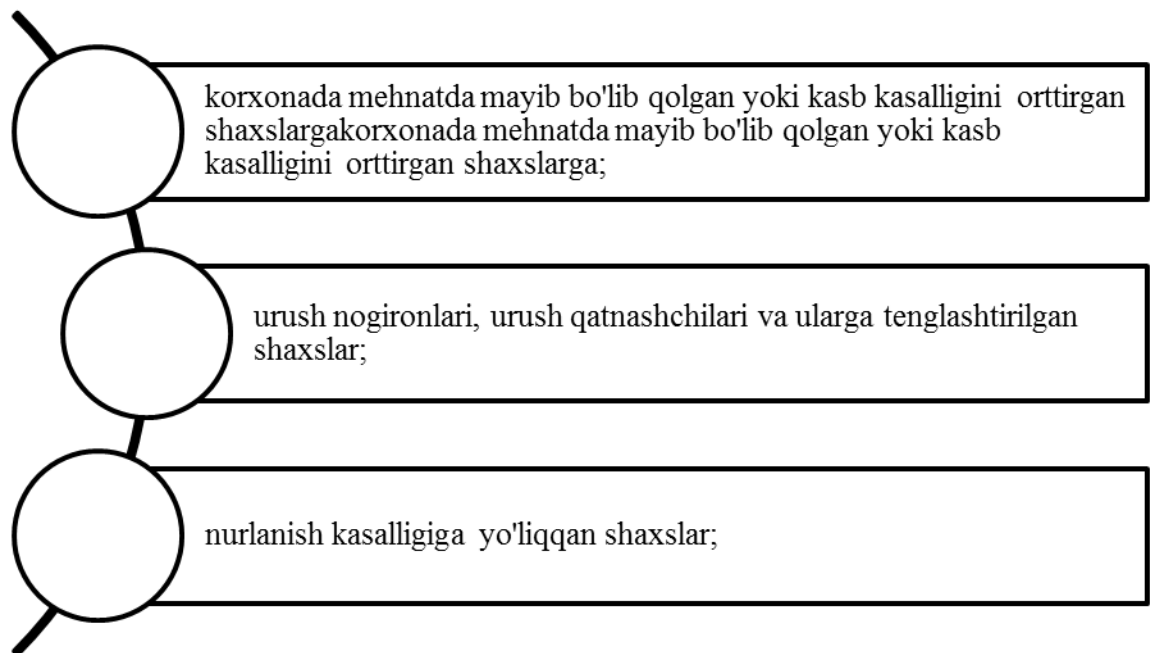
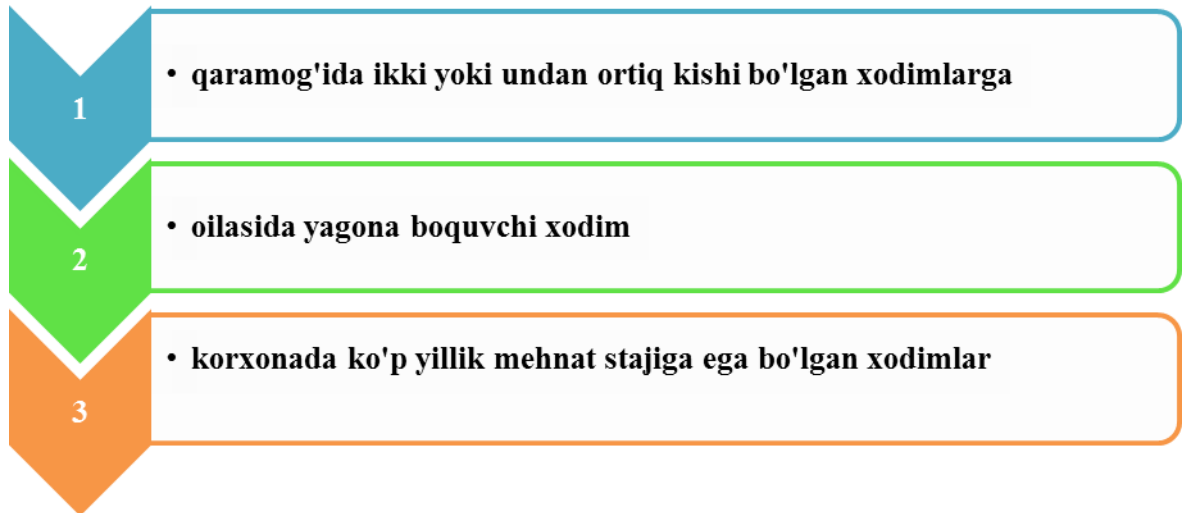
Xodim bajarishi lozim bo'lgan ishni uddalashdan qat'i nazar agar tibbiy xulosaga ko'ra ushbu ishni bajarishi to'g'ri kelmasa yoki mehnat jamoasi a'zolari yoxud ular xizmat qiladigan fuqarolar uchun xavf tug'dirsagina, mehnat shartnomasining sog'ligi holatiga ko'ra bekor qilinishiga yo'l qo'yiladi.

Attestatsiya komissiyasining xulosasi xodimning malakasi yetarli emasligini tasdiqlovchi dalillardan biri bo'lib, u ish yuzasidan barcha dalillar yig'indisi asosida sud tomonidan baholanadi. Bunda sudlar attestatsiyani o'tkazish bo'yicha o'rnatilgan tartibga rioya etilganini tekshirmoqlari kerak.

Mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan MKning 161-moddasi, 2-qismi, 3 va 4-bandlariga ko'ra bekor qilinishi paytida quyidagilar nazarda tutilmog'i kerak:

Mehnatni tashkil etish va ishlab chiqarishdagi, texnologiyadagi o'zgarishlar, ish hajmining qisqarishi munosabati

bilan mehnat shartnomasini bekor qilinganda ishda qoldirish uchun mehnat unumdorligi yuqori va imtiyozli huquq malakali xodimlarga beriladi, bunda quyidagilar afzalliklar inobatga olinadi:

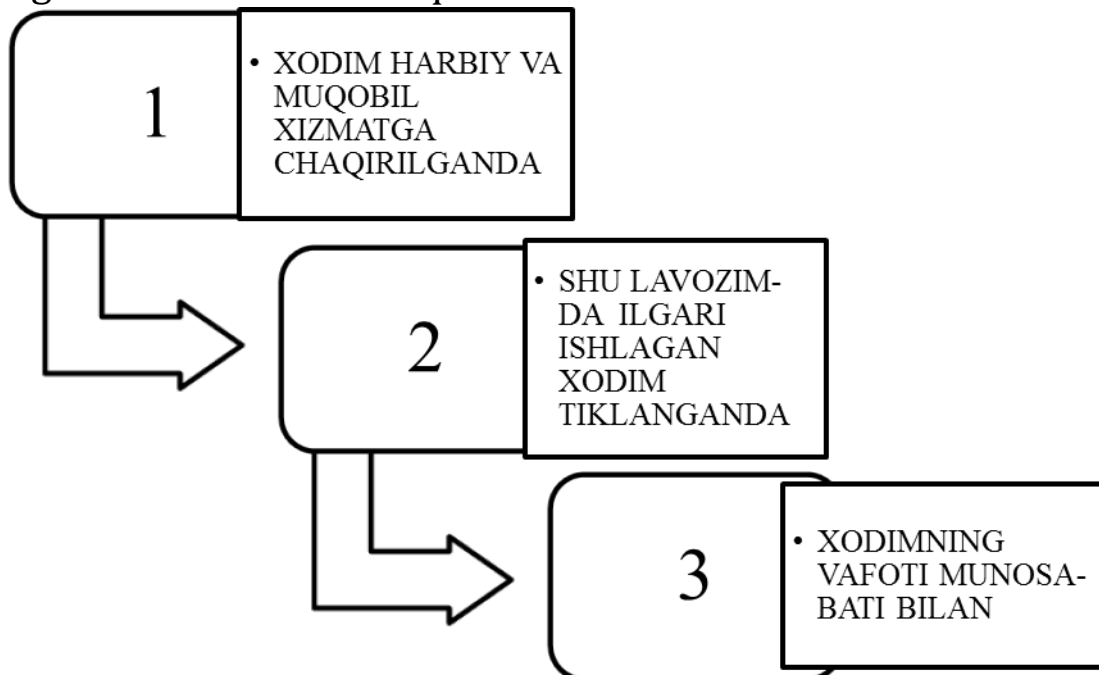


Mehnat Kodeksiga binoan neustoyka muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinishi natijasida to'lanadigan badal haqqidir. Bunda mehnat munosabatlarning taraflardan biri, ya'ni ish beruvchi tomonidan muddati mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinsa, xodimga neustoyka to'laydi. Agar xodim tomonidan muddatli shartnoma muddatidan oldin bekor qilinsa ish beruvchiga neustoyka to'laydi. Mehnat

shartnomasida neustoykaning miqdori belgilab quyilmagan bo'lsa, taraflar uni to'lashdan ozod etiladi.

Muddatli mehnat shartnomasi muddati tugashi bilan bekor bo'ladi. Agar taraflardan birortasi bir hafta davomida mehnat shartnomasi bekor qilishni talab qilmasa nomuayyan muddatga uzaytirilgan hisoblanadi.

Mehnat shartnomasi quyidagi taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarda bekor qilinadi:



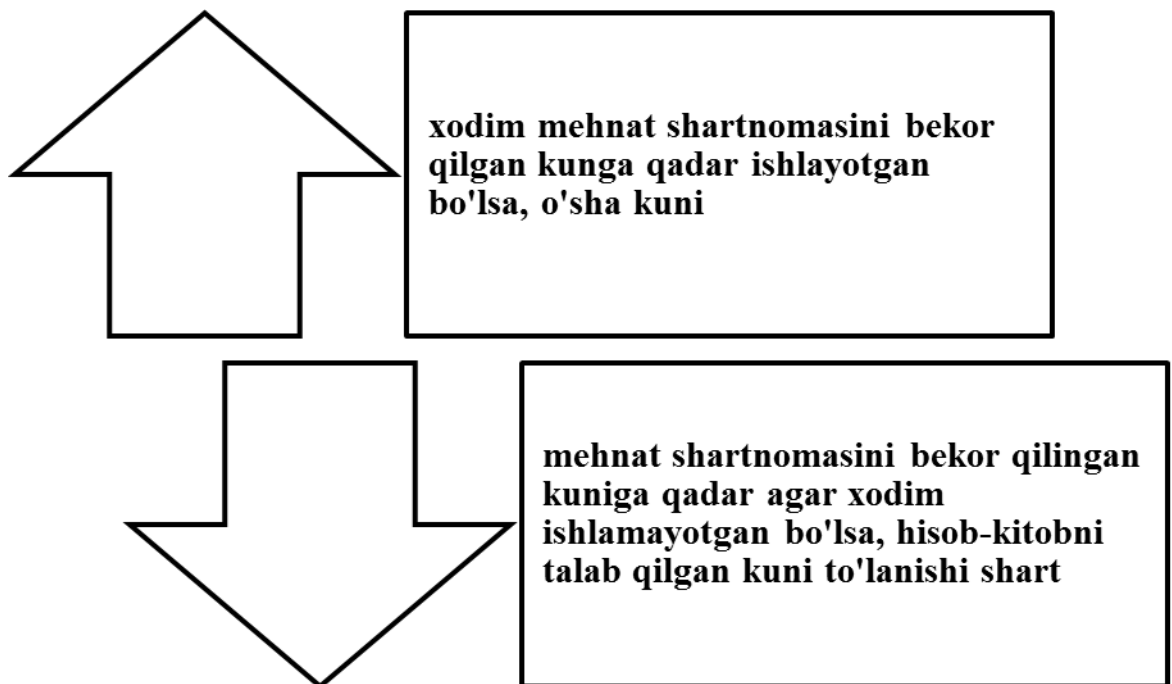
Mehnat shartnomasini bekor qilishni rasmiylashtirish protsedurasi ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan shaxslar tomonidan amalga oshiriladi va buyriq asosida rasmiylashtiriladi. Chunonchi, oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kun hisoblanadi. Mehnat shartnomasining bekor qilinishi rasmiylashtirish Mehnat Kodeksining 170-moddasiga binoan amalga oshiriladi.

Mehnat shartnomasining bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga o'ziga tegishli mehnat daftarchasi va mehnat shartnomasini bekor qilinganligi to'g'risidagi buyriqdan nusxasini berishi shart.

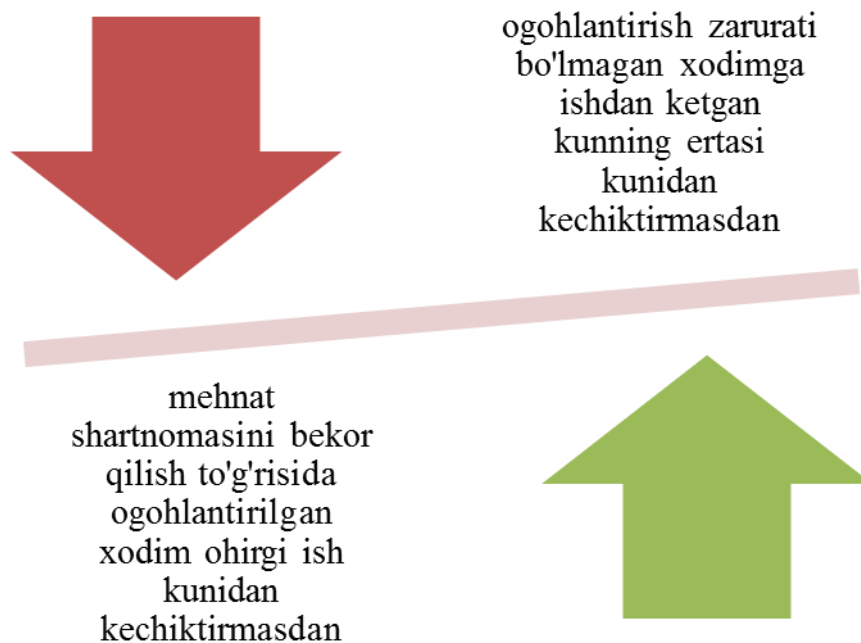
Mehnat qonunchiligiga binoan mehnat shartnomasi bekor qilingan quyidagi hollarda ishdan ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi:



Ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli mehnat haqi va uning miqdori bo'yicha nizo bo'lmasa quyidagi tartibda kechiktirmasdan to'lanadi:



Mehnat shartnomasi xodim tashabbusi bilan bekor qilinganda unga tegishli ish haqi va miqdori xususida nizo bo'lmasa:

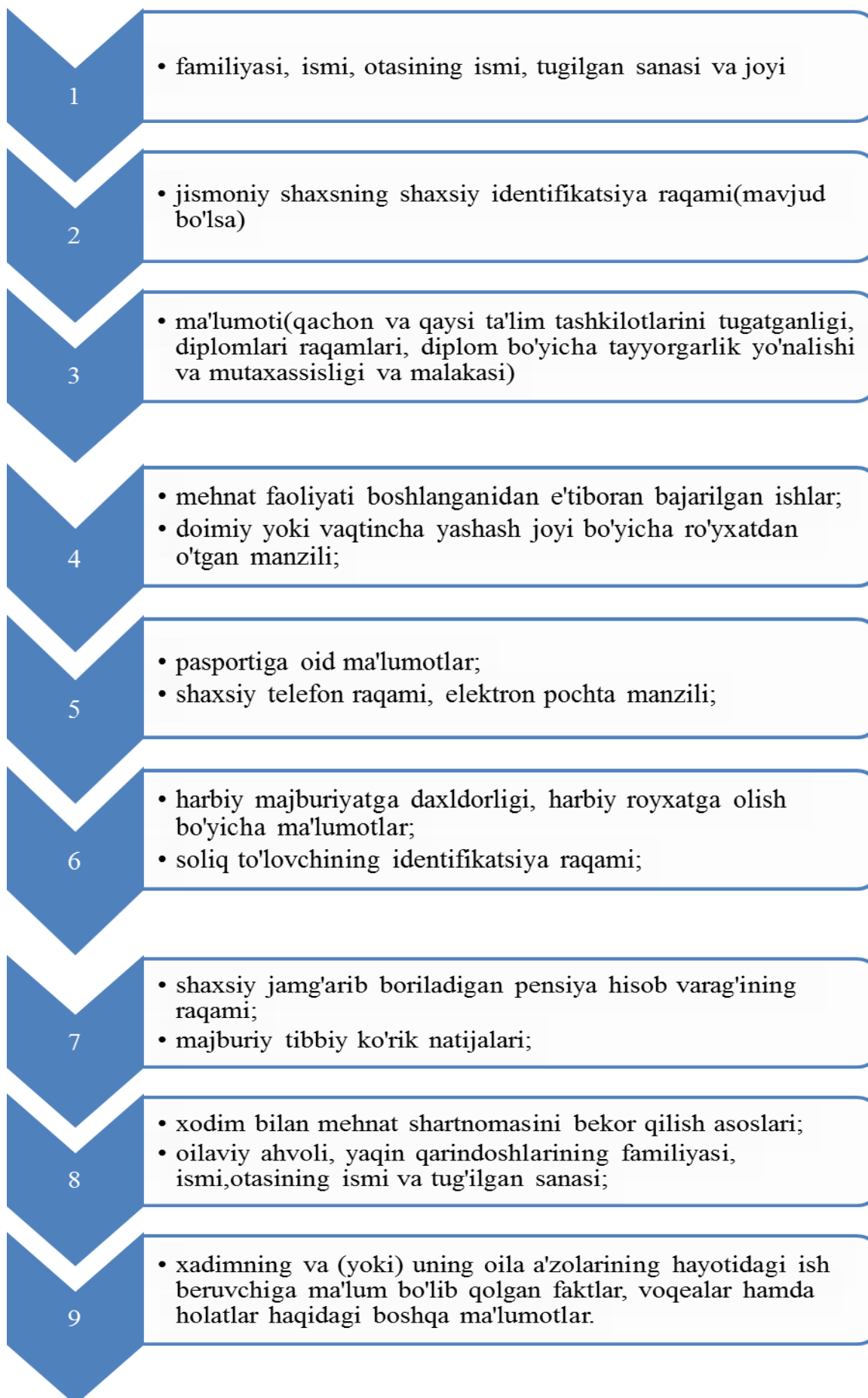


Mehnat qonunchiligiga binoan ish beruvchi va xodim o'rtasidagi mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilganda ish beruvchi, sud, boshqa vakolatli organlar tomonidan ishga tiklanishi mumkin. Yuzaga kelgan nizoni ko'rish jarayonida ish beruvchi zimmasiga mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga o'tkazishning asoslilikini isbotlab berish mas'uliyati yuklatiladi.

Mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy tarzda bekor qilish yoki xodimni g'ayriqonuniy tarzda boshqa ishga o'tkazganligi uchun ish beruvchi Mehnat Kodeksining 174-moddasiga asoslanib intizomiy yoki ma'muriy yoxud jinoiy javobgarlikni vujudga keltiradi.

Mehnat qonunchiligiga binoan ish beruvchi xodimni ishdan chetlashtirishga qonunda nazarda tutilgan hollardan tashqari yo'l quyilmaydi.

Xodimning mehnat subekti sifatida shaxsiga doir ma'lumotlar qonun bilan himoya qilinadi. Mehnat Kodeksining 175-moddasiga shaxsiga doir ma'lumotlar quyidagilardan iborat:



**Tayanch iboralar:** mehnat shartnomasini bekor qilish, xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish, ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish,

Savol va topshiriqlar.

1. Mehnat shartnomasini bekor qilish deganda nimani tushunasiz?

2. Mehnat shartnomasi bekor bo'lishining qanday umumiy asoslari qonunda nazarda tutilgan?

3. Xodim tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilish tartibini aytib bering.

4. Muddatli mehnat shartnomasi xodim tomonidan muddatidan avval bekor qilinishi mumkinmi?

5. Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinsa, xodim qaysi hollarda ish beruvchiga neustoyka to'lashi lozim?

6. Mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan qanday asoslar mavjud bo'lganida bekor qilinishi mumkin?

7. Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilinish tartibini so'zlab bering.

8. Mehnat shartnomasi bekor bo'lganida ishdan bo'shatilgan xodimga mehnat daftarchasi va hisob-kitoblar qanday muddatlarda beriladi?

9. G'ayriqonuniy ravishda ishdan bo'shatish yoki boshqa ishga o'tkazish nima va bunday xatti-harakatlar uchun qanday huquqiy javobgarlik mavjud?

10. Ishdan chetlatish nima va unga qanday hollarda yo'l qo'yiladi?

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### **Kazus:**

1-Masala: Yangiyo'l konditer fabrikasida operator bo'lib ishlagan F. uning o'rnida avval ishlagan xodim sud qaroriga binoan o'z vazifasiga tiklanganligi tufayli ishdan bo'shatildi. F. bundan norozi bo'lib, ishga tiklashlarini so'rab sudga murojaat qildi va davo arizasida bo'sh ish joylari bo'la turib, uni boshqa ishga o'tib ishlashini taklif etmaganlari, ikki oy avval yozma ogohlantirilganligi va ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanmaganligi

,ikki yoshga to'lmagan bolasi borligi sababli ish beruvchi uni ishdan bo'shatishga haqli ekanligini ko'rsatdi.

-F.ni ishdan bo'shatishda qonun talablari buzilganmi?

-F.ning e'tirozlari o'rinlimi?

-Sud qanday qaror qabul qilishi lozim?

2-Masala:Tuman halq ta'limi bo'limida kotiba bo'lib ishlagan Shakarova sudga da'vo arizasi bilan murojaat qilib ,o'zining lavozimi qisqarganligi tufayli ishdan bo'shatilganligini, unga MKning 103-moddasida belgilangan kafolat berilmaganligini (qaramog'ida 4nafar bolasi borligini)bayon etdi.Uning fikricha ish beruvchi uni uch oy avval ogohlantirgan,ishdan bo'shatish paytida 2oylik ishdan bo'shatish nafaqasi o'rniga 1oylik nafaqa to'lagan.

Ish beruvchi vakili sudda bergan izohida Shakarova keying paytda o'z vazifasini eplay olmay qolganligi sababli ishdan bo'shatilganligi va uning o'rniga kompyuter texnikasidan xabardor boshqa malakali xodim ishga olinganligini ,arizachininge'tirozlari o'rinsiz ekanligi uchun da'voni rad etishni so'ragan.

1.Shakarova ishdan qonuniy bo'shatilganmi?

2.Ish beruvchi vakilining izohi o'rinlimi?

3.Shakarova nomidan sudga da'vo arizasi loyihasini yozing.

3-Masala:Avval pora olganligi uchun sudlangan va muayyan huquqdan mahrum etilgan E.ombor mudiri lavozimiga qabul qilinganligi ma'lum bo'ldi.E. prokuror taqdimnomasi asosida ishdan bo'shatib yuborildi.E.bundan norozi bo'lib ,sudga murojaat qildi va o'z arizasida jazoni o'tab chiqqaniga 5-yil bo'lganligi' shuningdek muayyan huquqdan mahrum qilish jazosining muddati ham allaqachon o'tib ketganligini ko'rsatdi hamda ishga tiklashni so'radi.

**Ishga qabul qilish qoidalarini buzish nima degani?**

- E.ni ishdan bo'shatish asoslimi?
- E.ning nizosi qanday hal etilishi kerak?

4-Masala:Korxonada iqtisod bo'limining 1-toifali muhandisi Yaxshiboyeva sudga murojaat qilib , malakasi yetarli bo'lmaganli tufayli ishdan bo'shatilganligi, bunda korxonada rahbariyati tomonidan uning malakasi nimalarda yetarli emasligi isbotlab

bermaganligi ,attestasiya komissiyasi tarkibida uning ixtisosga taaluqli mutaxassislar bo'lmaganligi ,komissiyaning ishi tugagach, ishdan bo'shatilganligini aytdi. Yaxshiboyeveva shuningdek , yangi tug'ulgan chaqaloqni farzandlikka olganligi va moddiy jihatdan qiyinchilikka uchrayotgani ko'rsatib o'tilgan.

1.Mehnat shartnomasini bekor qilish paytida qonun talablari buzilganmi?

2.Yaxshiboyevaning e'tirozlarlari o'rinlimi?

3.Xodim egallab turgan vazifasiga noloyiq bo'lib qolgani tufayli mehnat shartnomasini bekor qilish tartibini tushuntirib bering?

Mehnat shartnomasini bekor qilish.

Mehnat shartnomasini bekor qilishni huquqiy asoslang (Mehnat Kodeksi asosida).

5-Masala :Navoiy paxta tozalash zavodining muhandisi D. korxonada rahbari nomiga ishdan bo'shash haqida ariza bilan murojaat qildi .Tomonlarning kelishuviga binoan D. 2hafta ishlab bermasdan ariza berilgan kunning ertasigayoq ishdan bo'shatiladigan bo'ldi va korxonada rahbari D. ning ishdan bo'shatish haqidagi arizasiga shu haqidagi farmoishni yozib qo'ydi .Ammo D. foydalanish uchun olgan maxsus kiyim va asboblarni topshirmaganligi uchun u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmadi. Olingan mol-mulklar evaziga ikki oy ishlab berishi lozimligi aytiladi.D. sudga murojaat qildi.

-D. bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinmaganligi asoslimi ?

-D.ning nizosi qanday hal etilishi lozim?

6-Masala:Zangiota go'sht kombinati ishchisi J. korxonada korxonada o'g'rilik sodir etilgani uchun jinoiy javobgarlikka tortildi.Bundan xabar topgan korxonada rahbariyati J. ni mehnat kodeksining 106-moddasi 3-bandiga ko'ra ishdan bo'shatdi.

Keyinchalik ish sudda ko'rib J.ga nisbatan jarima jazosi qo'llanildi.

J. ishdan noto'g'ri bo'shatilganini aytib sudga murojaat qildi va o'z ishiga tiklanishini so'radi.

-J.ni ishdan bo'shatish qonuniymi?

-Sud hukmi qaysi hollarda xodimni ishdan bo'shatishga asos bo'lishi mumkin?

-Sud tomonidan nizo qanday hal etiladi?

7-Masala: Aviatsiya institutining dotsenti O.va tanlovda qatnashishdan bosh tortganligi sababli ishdan bo'shatildi. O.va bundan norozi bo'lib ,sudga murojaat qildi va o'z arizasida tanlov o'tkazilayotganidan bexabar bo'lganligini, shuningdek uning o'z lavozimiga saylanganiga hali 7-yil to'lmaganligi ya'ni vakolat muddati tuagamaganligi, buning ustiga 2yoshga to'lmagan farzandi borligini bayon etib berdi, o'z lavozimiga tiklanishini so'ragan.

-Tanlov natijalariga ko'ra ishdan bo'shatish tartibi hamda va tanlov qaysi tartibda o'tkaziladi ?

-O.vaning e'tirozlari o'rinlimi?

-Oliy o'quv yurti konkurs o'tkazish tartibini buzganmi ?

## **8-MAVZU: ISH VAQTI.**

### **Reja:**

**1.Ish vaqti tushunchasi uning turlari**

**2.Ish vaqtining normal muddati va qisqartirilgan muddati**

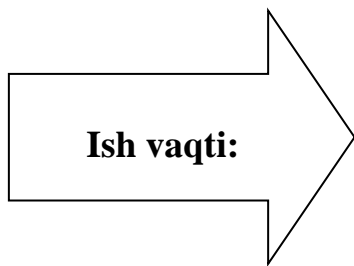
**3.To'liqsiz ish vaqti**

**4.Ish vaqti rejimi**

**5.Tungi ish vaqti**

*Ish vaqti, uning turlari va davomiyligi*

Mehnat Kodeksining 181-moddasiga binoan ish vaqti tushunchasi – xodim ish tartibi yoki grafigiga yohud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo'lgan vaqti ish vaqti hisoblanadi.



- Xodim mahnat majburiyatlarini haqiqatda bajargan vaqt;
- Mehnat Kodeksida nazarda tutilgan vaqt davrlari;

### Ish vaqtining tarlari

Ish vaqtining normal davomiyligi

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi

To'liqsiz ish vaqti

### Ish vaqtining normal muddati



korxonada xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga 40 soatdan oshmaydi



6 kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati 7 soat



besh kunlik ish haftasida esa 8 soatdan oshmasligi kerak besh kunlik ish haftasida esa 8 soatdan oshmasligi kerak

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagicha belgilangan:



Mehnat faoliyatida sog'lig'iga fizikaviy, biologik, kimyoviy va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan xodimlar uchun ish vaqtining haftasiga 30 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddat belgilanadi.

Aqliy zo'riqish, asab tangligi, yuqori darajadagi his-hayajon, ya'ni alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi ayrim toifadagi xodimlar uchun (tibbiyot xodimlari, pedagoglar va boshqalar) ish vaqtining muddati haftasiga 36 soatdan oshmaydigan qilib belgilangan bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan xodimlar ro'yhati va ish vaqtining aniq muddati belgilanadi.

To'liqsiz ish vaqti Mehnat Kodeksining 186-moddasi bilan asoslanib, mehnat munosabatlarida xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan mehnat shartnomasini tuzish vaqtida yoki keyinchalik ham to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilab qo'yilishi mumkin. Shuningdek, Mehnat Kodeksining 229-moddasiga binoan va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda xodimning iltimosiga ko'ra to'liqsiz ish vaqtini belgilab qo'yishi shart.

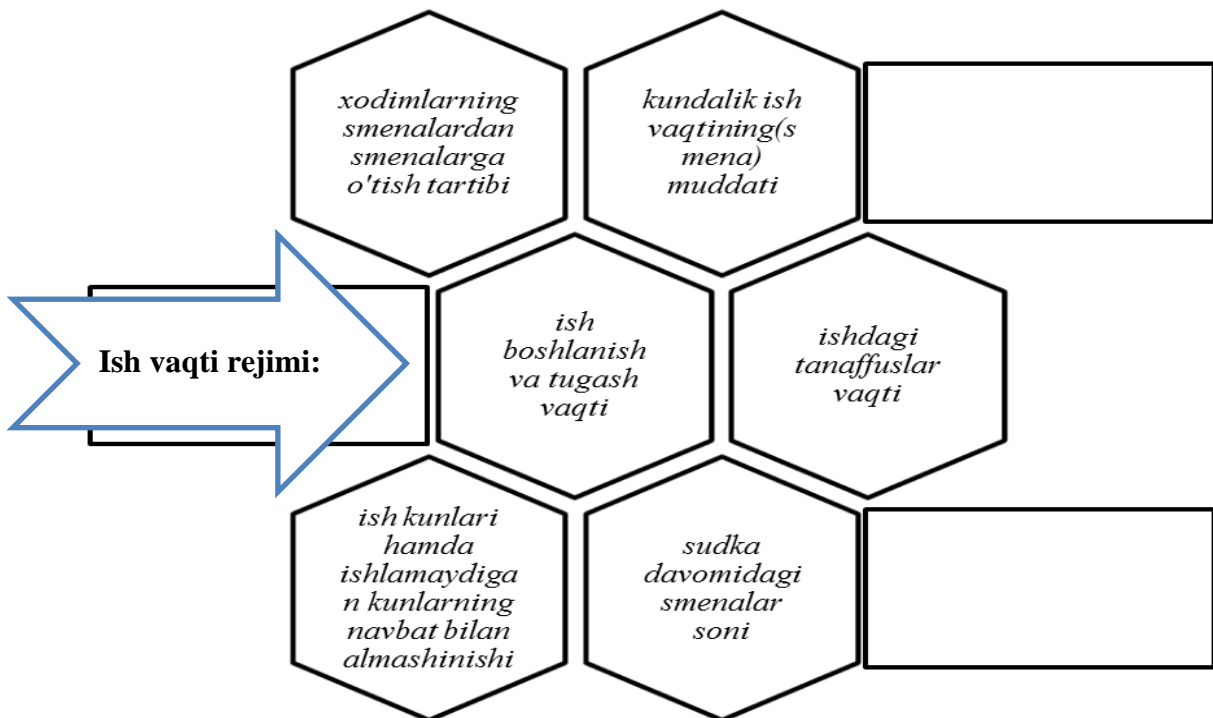
Xodimning ish muddati to'liqsiz ish vaqti qilib belgilanishi mehnat stajini hisoblashni, yillik asosiy mehnat ta'tilining muddatini qisqartirish hamda boshqa mehnat huquqlarini cheklashga asos bo'lmaydi.

**Ish haftasining turlari. Ish vaqti rejimi:**



korxonada ichki mehnat tartibiga binoan, lokal normativ hujjatlarga asoslanib

ish beruvchi va xodim o'zaro kelishuviga binoan amalga oshiriladi



**Ish haftasining turi:**

bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi

2 kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi

Mehnat qonunchiligiga binoan bayram kunlari arafasidagi kundalik ish muddati barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi.

#### *Tungi vaqtdagi ishning muddati.*

Tungi ish vaqti mehnat qonunchiligiga binoan soat 22-00 dan to 6-00 gacha bo'lgan vaqt hisoblanadi.

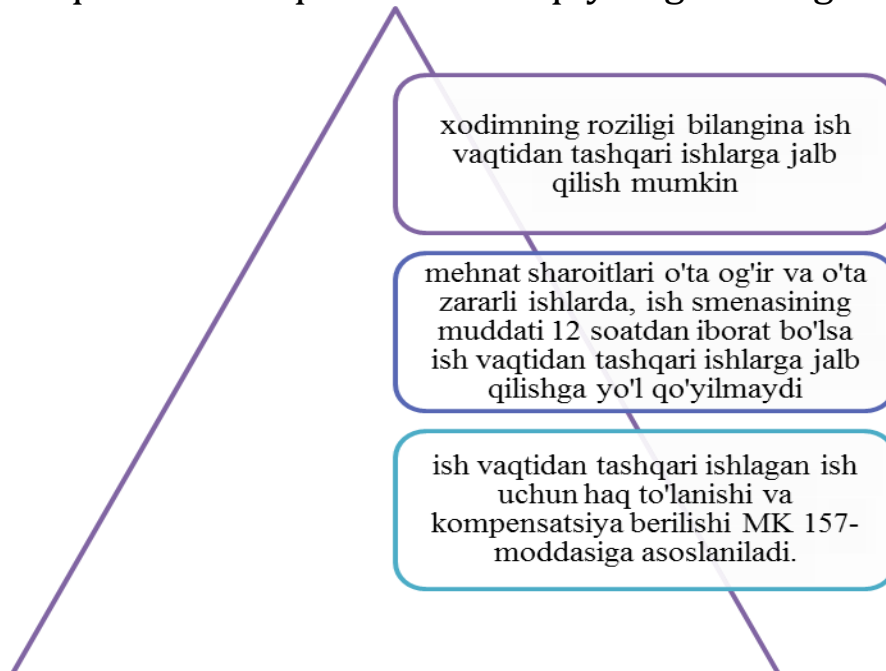
Agar xodimning mehnat faoliyatida kundalik ish smena muddatining kamida yarmi tungi vaqtga to'g'ri kelsa, tungi ish vaqti muddati 1 soatga qisqartiriladi, shuningdek, ish haftasining muddati ham shunga mos ravishda qisqartiriladi.

Ishlab chiqarish uzluksiz bo'lgan korxonalarda, olti kunlik ish haftasi sharoitida smena bo'lib ishlanayotgan korxonalarda ishlab chiqarish sharoitlariga qarab tungi ish muddati kunduzgi ish muddatiga tenglashtiriladi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish Mehnat Kodeksining 198-moddasiga asoslanib amalga oshiriladi.

Ish vaqtdan tashqari ish deb – xodim uchun belgilangan kundalik ish muddatidan tashqari ishlash vaqtiga aytiladi.

Ish vaqtdan tashqari ishlash quyidagi amalga oshiriladi:



Mehnat faoliyatida ish vaqtdan tashqari ishning muddati har bir xodimga nisbatan surunkasiga 2 kun davomida 4 soat, mehnat sharoitlari zararli va o'ta og'ir ishlarda 1 kunda 2 soatdan oshmasligi lozim. Shuningdek, yil hisobida esa yiliga bir yuz

yigirma soatdan oshmasligi kerak. Har bir xodimning ish vaqtidan tashqari ishlagan vaqtini ish beruvchi o'z vaqtida aniq hisobga olib borishi lozim.

**Tayanch iboralari:** ish vaqti, to'liq ish vaqti, to'liqsiz ish vaqti, tungi ish vaqti, normal va qisqartirilgan ish vaqti.

**Savol va topshiriqlar.**

1. Ish vaqti tushunchasi uning turlari nimalardan iborat?
2. Ish vaqtining normal muddati va qisqartirilgan muddatining tafovutlarini izohlang.
3. To'liqsiz ish vaqti deganda nima tushunasiz?
4. Ish vaqti rejimi mehnat qonunchiligida qanday belgilangan?
5. Tungi ish vaqtini belgilang.

**Amaliy mashg'ulot:**

Ish vaqti:

*Atamalarni izoxlash.*

1. Ish vaqti tushunchasi.
2. Ish vaqtining normal muddati.
3. Ish vaqtining qisqartirilgan muddati.
4. Ish vaqtidan tashqari ish vaqti.

II - Kazus.

- "Bimal" bo'yoq ishlab chiqarish fermasi ish vaqtini 6 kunlik - 8 soatdan etib belgilanadi.
- Maktab direktori ichki tartib intizom qoidasi sifatida o'qituvchilarni dushanbadan - shanbagacha 16:00 gacha o'tirishni majburiy deb etirof qiladi. (197-m).

III-Klaster usuli.(186-m)

*To'liqsiz ish vaqti.*

IV. Mehnat faoliyatini shakillantirish MK. 161-moddasiga asoslanib ish vaqti resurslarini ish hafta turlariga qarab taqsimlang.

1. Bayram kunlari arfasidagi ish muddatini belgilang.
2. Tungi ish vaqti muddatini ko'rsating va ish vaqtini jamlab xisobga oling.

V. Kazus.

Mehmonxona ish boshqaruvchisi xodimlarni jazolash maqsadida qo'shimcha 2 soat ishlashga majbur qildi.

Maosh olish vaqtiga maoshga qo'shimcha maosh olishi aniq bo'ldi.

1-masala.

Xususiy korxonada xodimasi Askarova ikki yarim yoshli bolasi borligi sababli unga haftasiga 35 soatlik ish vaqti belgilanishini talab qilgan. Ish beruvchi uning talabini inobatga olmagan.

1. Askarovaning talabi qonuniymi?
2. Ish beruvchining harakati tufayli?

2-masala.

Korxonaga xom ashyo o'z vaqtida yetib kelmaganligi sababli ish beruvchi bir guruh xodimlarning ish vaqtini 4 soatga qadar qisqartirib, ular oylik maoshlarini ham shunga muvofiq kamaytirgan va bunday harakat MKning 137-moddasiga binoan amalga oshirilganligini elon qilgan.

1. Ish beruvchining harakati to'g'rimi?
2. Asoslab bering.

3-masala.

"Ziyokor" hissadorlik jamiyatida hisobchi bo'lib ishlayotgan 2-guruh nogironi Aliyev 5 kunlik ish haftasida ish haqqi kamaytirilmagan holda 6 soatlik ish kuni belgilanishi lozimligini talab qiladi.

Ish beruvchi uning talablarini rad etib, qonunda 2-guruh nogironlari uchun ish vaqtini qisqartirish ko'zda tutulmaganligini aytdi. Xodim nizoni hal etishni so'rab, mehnat nizolari komissiyasiga murojat qildi.

- Xodimning talabi qonuniymi?
- Ish beruvchining javobi asoslimi?
- Qanday hollarda ish vaqtining qisqartirilmagan muddati joriy qilinadi?

## 9-MAVZU: DAM OLISH VAQTI. (2S)

### Reja:

1. **Dam olish vaqti tushunchasi va turlari**
2. **Ta'tillar tushunchasi va uning turlari**
3. **Mehnat ta'tillari tushunchasi va turlari**
4. **Yillik qo'shimcha ta'tillar**
5. **Ta'tillarni berish va undan foydalanish tartibi**

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 201-moddasiga binoan dam olish vaqti – xodim mehnat vazifalarini bajarishdan holi bo'lgan vaqt va mazkur vaqtdan o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtdir.

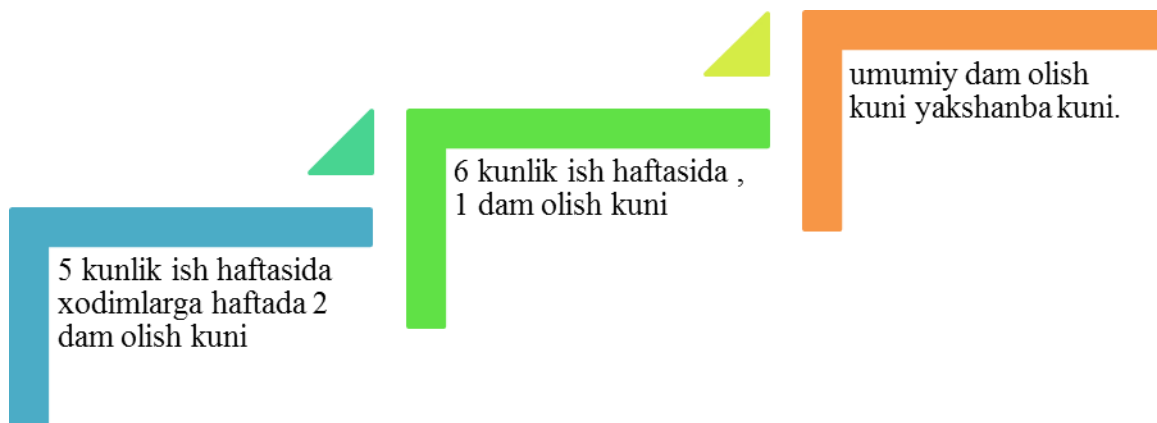
*Ish kuni davomidagi tanaffuslar.*

Korxonada xodimga ish kuni davomida ovqatlanish va dam olish uchun tanaffuslar berilishi berishi lozim, bunda barcha tanaffuslar ish vaqtiga kiritilmaydi. Ichki mehnat tartib qoidalar yoki lokal hujjatlarda tanaffus berish vaqti va uning aniq muddati va smenalar grafiklari yoki ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo'yiladi.

Korxonaning ishlab chiqarish sharoitiga binoan ovqatlanish va dam olish uchun tanaffuslar berish mumkin bo'lmagan ishlarda ish beruvchi xodimlarning ovqatlanib olish uchun imkoniyatini ta'minlab berishi lozim va ichki mehnat tartib qoidalarida bunday ishlar ro'yhati belgilab qo'yiladi. Mehnat qonunchiligi va boshqa normativ huquqiy hujjatlarga asoslanib mehnat munosabatlarida o'zaro kelishilgan holda ish kuni(smena) davomida boshqa tanaffuslar ham belgilab qo'yilishi mumkin.

**Kundalik dam olish vaqtining muddati** 12 soatdan kam bo'lmasligi lozim, bunda ishning tugashi bilan keyingi kuni(smenada) ish boshlanishi o'rtasidagi tanaffuz nazarda tutilmoqda.

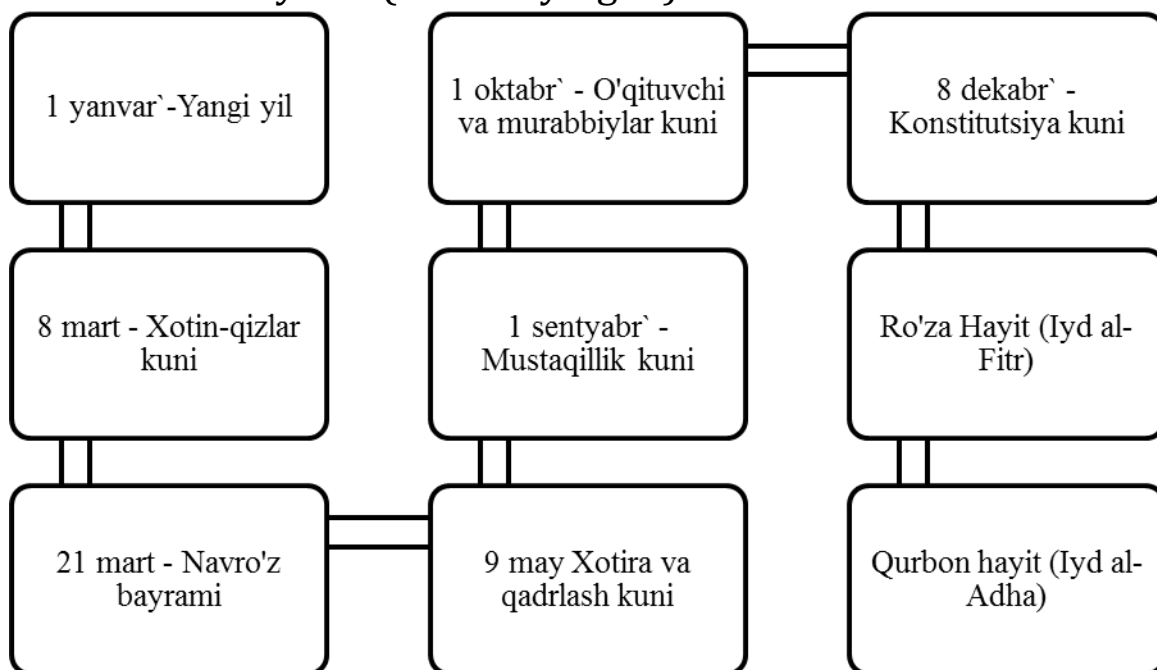
Dam olish kunlari:



### **Dam olish kunlarida ishga jalb etishning cheklanishi:**

Mehnat Kodeksining 211-moddasiga binoan dam olish kunlarida ishlatish taqiqlanadi. Alohida hollarda xodimlarni dam olish kunlari ishga jalb qilish lokal normativ hujjatlar asosida amalga oshiriladi.

Yil hisobida bayram (ishlamaydigan) kunlri:



**Bayram (ishlamaydigan) kunlari ishga jalb etishning cheklanishi** – bu bayram kunlari ishlashning taqiqlanishi bilan izohlanadi. Mehnat Kodeksining 211-moddasiga asoslangan holdagi ish beruvchi tomonidan xodimlarni ishga jalb qilish tartibida yo‘l qo‘yiladi.

Uzluksiz ishlaydigan korxonalar, qo‘riqlash va xavfsizlikni ta‘minlash xizmati kabi va ishlab chiqarish-texnika sharoitlariga ko‘ra ishni to‘xtatib turish mumkin bo‘lmagan joylarda,

kechiktirib bo'lmaydigan ta'mirlash va yuk ortish-tushirish ishlarida, alohida xizmat ko'rsatish zarurati bo'lgan ishlarda bayram (ishlamaydigan) kunlari ishlashga yo'l qo'yiladi.

#### *Yillik mehnat ta'tili*

Mehnat ta'tili barcha xodimlarga, shu jumladan o'rindoshlik bo'yicha ishlayotgan xodimlarga dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun ish haqi saqlangan holda har yili beriladi. Yillik mehnat ta'tilining eng kam muddati o'n besh ish kunidan iborat. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida uzaytirilgan va qo'shimcha mehnat ta'tili berishni nazarda tutadi. Mehnat Kodeksining 218-moddasiga ko'ra quyidagilarga sog'ligi holati va yoshini hisobga olib, yillik uzaytirilgan asosiy ta'til beriladi:

- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga – o'ttiz kalendar kun;
- ishlayotgan I va II guruh nogironlariga – o'ttiz kalendar kun.

Ayrim toifadagi xodimlarga mehnat vazifalarining o'ziga xos jihatlari va xususiyatlari hamda boshqa holatlarini e'tiborga olib, qonun hujjatlariga muvofiq uzaytirilgan ta'tillar belgilanadi (masalan, o'qituvchilar, shifokorlar va h. k.lar).

Mehnat Kodeksining 219-moddasida quyidagi hollarda yillik qo'shimcha ta'tillar berilishi nazarda tutilgan:

- mehnat sharoiti noqulay va alohida tusga ega bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlarga;
- og'ir va noqulay tabiiy iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga;
- Mehnat to'g'risidagi qonunlarda va boshqa me'yoriy hujjatlarda, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ta'tillarning muddati olti kunlik ish haftasi yuzasidan kalendar bo'yicha ish kunlari bilan hisoblab chiqariladi. Bayram kunlari ta'tilni hisoblashda hisobga olinmaydi. Yillik ta'tilning umumiy muddatini hisoblab chiqarishda qo'shimcha ta'tillar yillik asosiy ta'tillarga (shu jumladan uzaytirilgan ta'tillarga ham) qo'shib jamlanadi. Barcha hollarda qonun hujjatlari bilan belgilangan ta'tillarni jamlashda ularning umumiy muddati qirq sakkiz ish kunidan oshib

ketmasligi kerak. Mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi mehnat stajining turlari Mehnat Kodeksining 226-moddasida ko'rsatilgan bo'lib, ular qatoriga haqiqatda ishlangan vaqtdan tashqari yana bir qator vaqtlar ham kiritilgan.

Yillik asosiy ta'til birinchi ish yili uchun xodim kamida olti oy ishlaganidan keyin berilishi mumkin. Ayrim toifadagi xodimlar (homilador va tug'ish ta'tiliga chiqayotgan ayollar, I va II guruh nogironlari, o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar va boshqalar)ga olti oy o'tmasdan oldin mehnat ta'tili berilishi mumkin<sup>1</sup>. Keyingi ish yillari uchun ta'til ish beruvchining xodimlar vakillik organi bilan kelishib tuzgan ta'tillarni berish grafigiga muvofiq ravishda beriladi. Bunday grafikni tayyorlash paytida yosh bolali ayollar, I va II guruh nogironlari, urush qatnashchilari, o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar va boshqa ayrim shaxslar yoz oylarida yoki ular xohlagan paytda ta'tilga chiqish huquqiga ega ekanliklari hisobga olinmog'i lozim.

Mehnat ta'tili har yili berilishi lozim. Agar ishlab chiqarish tusidagi sabablarga ko'ra xodimga joriy yilda ta'tilni to'liq berish imkoni bo'lmasa, u holda xodimning roziligi bilan ta'tilning 12 ish kunidan ortiq qismi keyingi ish yiliga ko'chirilishi mumkin. SHu yil undan, albatta, foydalanilishi lozim. O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga yillik ta'tilni, shuningdek mehnat sharoiti noqulay va alohida tusga ega bo'lgan ishlar uchun beriladigan yillik qo'shimcha ta'tillarni bermaslik taqiqlanadi.

Xodim vaqtincha mehnatga yaroqsiz bo'lib qolgani, davlat yoki jamoat ishlariga jalb etilgani tufayli mehnat ta'tilidan foydalana olmagan hollarda bu ta'til uzaytirilishi mumkin. Xodim ta'tildan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi holatlar haqida ish beruvchini xabardor qilishi shart. Xodimning xohishiga ko'ra ta'til qismlarga bo'linishi mumkin, lekin bunda ta'tilning bir qismi o'n ikki ish kunidan kam bo'lmasligi lozim. Xodimni ta'tildan chaqirib olishga faqat uning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. SHu munosabat

---

<sup>1</sup> *Қаранг:* Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1936 йилги 52-сонли «Ўақ тўланадиган йиллик меҳнат таътиллари тўғрисида»ги Конвенцияси ва ушбу Конвенцияни ратификациялаш ҳақида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 6 майдаги 84-1-сонли қарори.

bilan foydalanilmay qolgan qismi keyingi ish yilining ta'tiliga qo'shib qo'yiladi va natural holda berilishi lozim. Mehnat ta'tilining pulli kompensatsiyasi bilan almashtirishga kamida o'n besh kundan iborat mehnat ta'tili natural holda berilishi sharti bilan yo'l qo'yilishi mumkin.

Ishdan bo'shayotgan xodimga foydalanilmagan barcha asosiy va qo'shimcha ta'tillar uchun pulli kompensatsiyalar to'lanadi. Jamoa shartnomasida yoki xodim bilan ish beruvchining o'zaro kelishuvida xodim ishdan bo'shayotganida asosiy va qo'shimcha ta'tillar natura holda berilib, keyin ishdan bo'shatish belgilanishi mumkin. Bunda ta'tilning tamom bo'lgan kuni mehnat shartnomasi bekor bo'lgan kun hisoblanadi.

### **Ijtimoiy ta'tillar va ularni berish asoslari**

Ijtimoiy ta'til deganda xodimga oilaviy va boshqa maqsadli sabablarga ko'ra beriladigan ta'tillar tushuniladi.

Mehnat Kodeksining 237-moddasida ijtimoiy ta'tillarning quyidagi turlari nazarda tutiladi:

- homiladorlik va tug'ish ta'tillari;
- bolalarni parvarishlash ta'tillari;
- o'qish bilan bog'liq ta'tillar;
- ijodiy ta'tillar.

Mehnat qonunchiligiga ko'ra ayollarga tuqqunga qadar 70 kalendar kun va bola tug'ilgach 56 kalendar kun (egizaklar tug'ilsa yoki qiyin kechgan tug'ishda – 70 kun) miqdorida ta'til beriladi. Bu ta'tillarning berilish shartlari va tartibi «Davlat ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida»gi Nizomda belgilangan<sup>1</sup>. Ijtimoiy ta'tilning bu turi tegishli tibbiy muassasalar tomonidan berilgan vaqtincha mehnatga yaroqsizlik varaqasi asosida beriladi va bu davrda xodimga o'rtacha oylik ish haqi miqdorida nafaqa to'lanadi.

Yangi tug'ilgan bolalarni bevosita tug'uruqxonadan farzandlikka olgan yoki bolalarga vasiy qilib belgilangan

---

<sup>1</sup> *Қаранг:* Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 9 апрелда 430-тартиб рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 36-44-бандлари.

shaxslarga bola farzandlikka olingan (vasiylik belgilangan) kundan boshlab bola tug'ilgan kundan e'tiboran ellik olti kalendar kun (ikki yoki undan ortiq bola asrab olingan (vasiylik belgilangan) taqdirda esa etmish kalendar kun) o'tgunga qadar bo'lgan davrda davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lash sharti bilan ta'til beriladi va ularning xohishiga ko'ra bola uch yoshga to'lgunga qadar uni parvarishlash uchun qo'shimcha ta'tillar beriladi.

Homiladorlik va tug'ish ta'tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga ko'ra unga bolasi ikki yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta'til berilib, bu davrda qonun hujjatlarida belgilangan tartibda nafaqa to'lanadi.

Ayolga, uning xohishiga muvofiq, bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo'shimcha ta'til ham beriladi. Bolani parvarishlash uchun beriladigan ta'tildan bolaning otasi, buvisi, buvasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to'liq yoki uni qismlarga bo'lib foydalanishlari mumkin. Ayol yoki boshqa shaxslar o'z xohishlariga ko'ra, bolani parvarishlash ta'tili davrida to'liq bo'lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishib, uyda ishlashlari mumkin. Bunda ularning nafaqa olish huquqlari saqlanib qoladi (ushbu moddaning birinchi qismi).

Bolani parvarishlash ta'tili davrida ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bolani parvarishlash ta'tili mehnat stajiga, shu jumladan mutaxassisligi bo'yicha ish stajiga qo'shiladi. Bolani parvarishlash ta'tillarining vaqti, basharti jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida yoxud mehnat shartnomasida o'zgacha hol nazarda tutilmagan bo'lsa, keyingi haq to'lanadigan yillik ta'til olish huquqini beradigan ish stajiga qo'shilmaydi.

Bolani parvarishlash davri uchun ta'til bolaning onasi yoki bola parvarishi bilan amalda band bo'lgan shaxs tomonidan (bolaning onasi ishlayotganligi yoki o'qiyotganligini taqiqlovchi hujjat bilan birga) berilgan arizaga ko'ra ish beruvchining buyrug'iga ko'ra beriladi. Bola parvarishi bilan mashg'ul bo'lgan shaxs o'zi istagan paytda bunday ta'tilni to'xtatishi va ishga tushishi mumkin. Bunday holda uning o'rnida ishlayotgan xodim

bilan tuzilgan mehnat shartnomasi muddati tugashi sababli bekor qilinadi. Bola parvarishi ta'tilidan qaytgan xodimning ish boshlagan kuni uning o'rniga ishga olingan xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan kun bo'lib hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan shaxslar uchun imtiyozlarga oid qismida ularga qo'shimcha o'quv ta'tillari berilishi nazarda tutilgan.

*Jumladan:*

Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda umumta'lim maktablarida o'qiyotgan xodimlarga asosiy ish joylarida o'rtacha ish haqi saqlangan holda XI (XII) sinfda bitiruv imtihonlari topshirish davrida yigirma ish kundan kam bo'lmagan, IX sinfda esa sakkiz ish kundan kam bo'lmagan ta'til beriladi.

Mazkur maktablarining V, VI, VII, VIII, X va XI sinflarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar uchun qonun hujjatlarida sinfdan sinfga o'tish imtihonlarini topshirish vaqtida mehnat qonunchiligiga muvofiq beriladigan kunlarning umumiy miqdorini qisqartirish (sakkiz-o'n ikki kunga) hisobiga ularning asosiy ish joyida o'rtacha ish haqi saqlab qolingan holda to'rt kundan olti kungacha ishdan ozod qilish belgilab qo'yilishi mumkin.

Hunar-texnika bilim yurtlarida ta'lim olishning kechki shaklida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan xodimlar tayyorlanish va ularni topshirish uchun asosiy ish joyidan o'rtacha ish haqi saqlangan holda yil mobaynida kamida o'ttiz ish kuniga ishdan ozod qilinadilar.

Kirish imtihonlari topshirishga ruxsat etilgan xodimlarga oliy o'quv yurtlariga kirish uchun 15 kalendar kun, o'rta maxsus o'quv yurtlariga kirish uchun esa, kamida o'n kalendar kun davomida ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi, o'quv yurtlari joylashgan erga borish va qaytib kelish vaqti bu hisobga kirmaydi.

Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan xodimlar diplom ishi loyihasini bajarish yoki bitiruv imtihonlari topshirishdan oldingi o'n o'quv oyi davomida mashg'ulotlarga tayyorgarlik ko'rish uchun olti

kunlik ish haftasi bo'lganda haftada bir kun o'rtacha ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etiladilar. Ish haftasi besh kunlik bo'lsa, ishdan ozod etiladigan kunlar miqdori ish smenasiing muddatiga qarab o'zgaradi, ishdan ozod etilgan soatlar esa saqlanib qoladi.

Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida qatnashish davrida quyidagi tartibda: birinchi va ikkinchi kursda ta'limning kechki shaklida oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida o'n kalendar kun, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida sirtidan ta'lim olayotganlarga esa, har yili kamida o'ttiz kalendar kun; uchinchi va undan keyingi kursda ta'limning kechki shaklida oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida o'ttiz kalendar kun, o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida sirtidan ta'lim olayotganlarga esa, har yili kamida qirq kalendar kun; oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida bitiruv imtihonlarini topshirish davrida kamida o'ttiz kalendar kun; diplom ishi loyihasini tayyorlash va yoqlash davrida oliy o'quv yurti talabalariga to'rt oy, o'rta maxsus o'quv yurti talabalariga esa ikki oy muddat bilan o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda qo'shimcha ta'tillar beriladi.

Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining oxirgi kurslarida o'qiyotgan xodimlarga diplom ishi loyihasiga materiallar to'plash uchun o'ttiz kalendar kun muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi. Mazkur ta'til davrida talabalar va o'quvchilarga umumiy asoslarda stipendiya tayinlanadi.

Ishlab chiqarish yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan muvaffaqiyatli ravishda birga qo'shib olib borayotgan shaxslarga nomzodlik yoki doktorlik dissertatsiyalarini yakunlash, shuningdek darsliklar va o'quv-uslubiy qo'llanmalar yozish uchun asosiy ish joyida o'rtacha oylik ish haqi va lavozimi saqlangan holda ijodiy ta'tillar beriladi.

Ijodiy ta'tillarni berish tartibi va ularning muddatlari qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

Mehnat Kodeksining 242-moddasiga ko'ra:

xodimning arizasiga binoan unga ish haqi saqlanmagan holda ta'til berilishi mumkin, uning muddati xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi. quyidagi xodimlarga ularning xohishiga ko'ra, ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda ta'til beriladi:

1941-1945 yilgi urush ishtirokchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga – har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar;

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga – har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani parvarish qilayotgan ayollarga (234-modda);

o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollarga – har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar (232-modda);

mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ish haqi to'lanmagan holdagi ta'til berishning qo'shimcha asoslari va bu sohadagi qo'shimcha imtiyozlar (mehnat ta'tili olish huquqini beradigan ish staji tarkibiga kirish va boshqalar) korxonaning lokal normativ hujjatlarida belgilab qo'yilishi mumkin.

***Tayanch iboralari:*** dam olish vaqti, turlari, ta'til, mehnat ta'tili, yillik ta'til, qo'shimcha ta'til.

### **Savol va topshiriqlar.**

1. Ish vaqti nima va uni huquqiy tartibga solishning zarurati nimada?

2. Ish vaqtining normal muddati qancha?

3. Ish vaqtining qanday turlari bor?

4. Qisqartirilgan ish vaqti nima va kimlar uchun qisqartirilgan ish vaqti belgilangan?

5. To'liqsiz ish vaqti nima?

6. Ish vaqtidan tashqari ish nima va unga qanday hollarda yo'l qo'yilishi mumkin?

7. Dam olish vaqti nima va uning qanday turlari mavjud?
8. Yillik mehnat ta'tili deganda nima tushuniladi?
9. Yillik mehnat ta'tilining eng kam va eng ko'p muddati qancha?
10. Qo'shimcha va uzaytirilgan ta'tillar qaysi hollarda beriladi?
11. Mehnat ta'tilini berish tartibini aytib bering.
12. Mehnat ta'tilidan chaqirib olish, ta'tilni ikkinchi yilga ko'chirish yoki pulli kompensatsiyalar bilan almashtirishga yo'l qo'yiladimi?
13. Qanday ish davrlari (stajlari) mehnat ta'tilini olish huquqini bermaydi?

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### ***Dam olish vaqti.***

1. Atamalarga izoh:

Dam olish vaqti.

Ta'tillar.

Tanaffuslar deganda nimani tushunasiz?

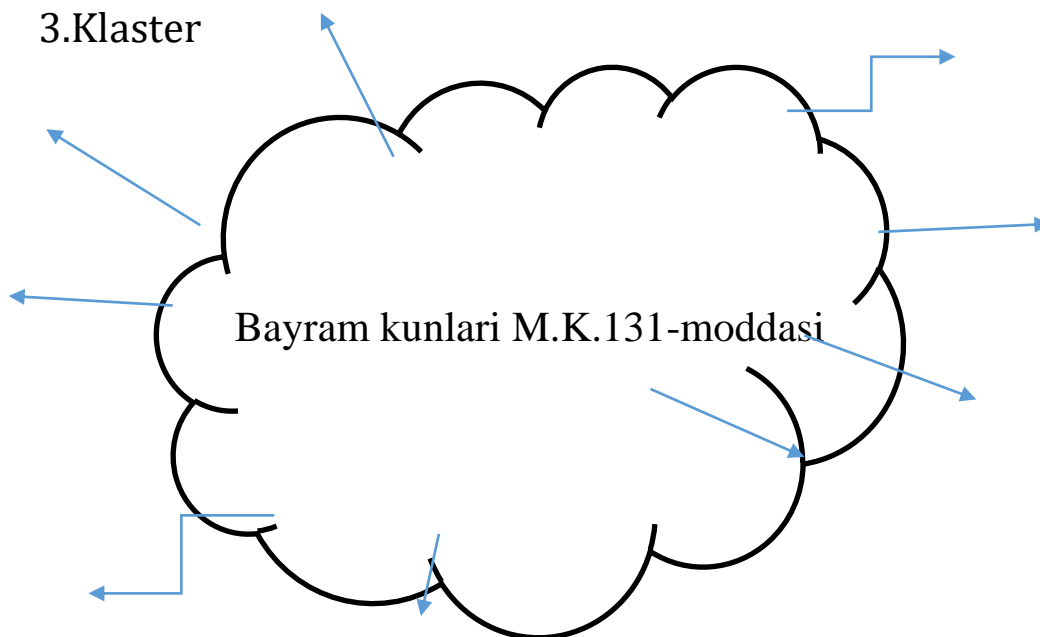
2. Savol-javob

-Smenalar o'rtasidagi kundalik dam olish vaqti qancha bo'lishi kerak?

-Haftalik dam olish kunlarini belgilang.

-Dam olish kunlarida ishga jalb qilishni cheklang.

3. Klaster



4.Moddalarni tahlil qiling MK 216, 217, 218, 219- moddalar asosida yillik mehnat ta'tillarini xodimlariga hisoblab bering.

5.Mehnat kodeksi 220, 221- moddalarni nazarda tutilgan holatlarning amaliy hududiy nuqtai nazarda tahlil qiling.

6.Moddalarning amaliy ahamiyati:

Mehnat Kodeksi 224, 225- moddalarga asoslanib yillik ta'til muddatini hisoblash, jamlash, tartibi ish stajini hisoblash , ta'tillar berish tartibi, vaqti navbatini belgilang

7.Mehnat Kodeksiga binoan ta'tillarni uzaytiring yoki ko'chiring yohud qismlarga bo'lib, ta'tildan chaqirib oling.

8.Xodimlarga ta'til uchun haq to'lang va ijtimoiy ta'tillarga chaqiring

9.Ish haqqini saqlanmagan holda ta'tilga chiqing

-foydalanilmagan ta'tillaringiz uchun pul kompensasiya talab qiling;

-mehnat shartnomasi bekor qilishdan oldin yillik asosiy va qo'shimcha ta'tiligizdanni foydalaning.

## **10-MAVZU: MEHNATGA HAQ TO'LASH. (2S)**

### **Reja:**

- 1. Mehnatga haq to'lash tushunchasi, tizimlari va shakllari.**
- 2. Ish haqi to'lash tartibi va kafolatlari.**
- 3. Kafolatli va kompensatsiya to'lovlari tushunchasi hamda xodim huquqlarini ta'minlashda ularning ahamiyati.**

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi bo'yicha mehnat haqini belgilash uning miqdori xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan amalga oshiriladigan jarayondir. Kelishilgan mehnat haqi qonun hujjatlarda belgilangan mehnat haqidan kam bo'lmasligi lozim uning eng ko'p miqdori esa cheklanmagan. Mehnat Kodeksining 243-moddasiga binoan korxonalar lokal normativ hujjatlariga asoslanib mehnat haqi shakli, tizimi,

mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustama va rag'batlar tarzidagi to'lovlar belgilangan. Mehnat haqini natura shaklida to'lash taqiqlanib, pul shaklida to'lanadi. Mehnat haqining eng kam miqdori Mehnat haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilangan miqdordan kam bo'lmasligi lozim.

Turmush sharoitlari va tabiiy-iqlimi noqulay bo'lgan joylarda mehnat ish haqiga rayon koeffitsentlari va ustamalar belgilanadi. Mazkur qo'shimcha to'lovlar joriy qilinadigan hududlar ro'yhati, to'lash tartibi O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi. Shuningdek, Rayon koeffitsenti va qo'shimcha ustamalar mehnat ish haqi miqdoriga qo'shilmaydi.

Mehnat Kodeksining 253-moddasida ko'rsatilgan muddatda ish beruvchi korxonalar xodimlariga bajargan ishiga qarab, korxonaning moliyaviy ahvolidan qariyb nazar mehnat ish haqini to'lashi shart.

Mehnat haqi shartlarini o'zgartirish kelishuvga binoan qaysi tartibda o'rnatilgan bo'lsa o'sha tartibda o'zgartiriladi. Xodim uchun noqulay shartlarda ishlashga faqat uning roziligi bilan amalga oshiriladi. Istisno tariqasida bunday o'zgartirishga:



ishlab chiqarish, texnologiya va mehnatni tashkil etishda o'zgarishlar sodir bo'lgan taqdirda, shuningdek, mehnat haqi to'lashning oldingi shartlari va imkoniyatlarini saqlab qolish mumkin bo'lmasa;



qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda yo'l qo'yilishi mumkin. shuningdek, amalga oshirilayotgan o'zgarishga to'g'risida xodimni kamida ikki oy avval ogohlantirishi shart.

Dam olish va bayram kunlari, ish vaqtidan tashqari ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorda haq to'lanadi. Xodim va ish beruvchi kelishuviga binoan xodimning xohishiga qarab bayram va dam olish kunidagi ish boshqa dam olish kuni (otgul) berish

bilan almashtirilishi mumkin. Xodimning iltimosiga binoan ish vaqtdan tashqari bajargan ish soatlari uchun teng keladigan otgul ham berilishi mumkin. Qo'shimcha ish soati uchun boshqa dam olish kunlari berilgan taqdirda kamida bir hissa miqdorda mehnat haqi to'lanadi.

Tungi vaqtdagi ish uchun haq to'lash:

1

Mehnat qonunchiligiga asosanib tungi vaqtdagi ishning har bir soatga kamida 1 yarim baravar miqdorda haq to'lanishi shart.

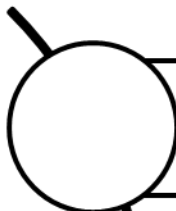
2

orilgan miqdorda to'langan mehnat haqi tarif stavkalariga, ya'ni lavozim stavkalariga qo'shilmaydi.

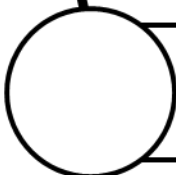
3

to'lanadigan haqning aniq miqdori mehnat qonunchiligi va lokal hujjatlarda belgilanadi.

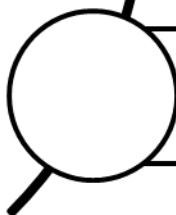
Mehnat Kodeksining 267-moddasiga binoan yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolgan vaqt uchun haq to'lash:



korxonada xodimning aybisiz ishlab chiqarilgan yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda yoki bekor turib qolgan vaqtda xodimning o'rtacha ish haqi soqlanadi.



xodimning aybi bilan tayyorlangan qisman yaroqsiz mahsulot uchun kamaytirilgan ishbay haq to'lanadi. Bu mehnat lokal hujjatlarga aks ettirilishi shart.



xodimning aybi bilan tayyorlangan to'liq yaroqsiz mahsulot va bekor turib qolgan vaqtga mehnat haqi to'lanmaydi.

Ish beruvchi va xodimning kelishuviga binoan bir necha kasblarda, lavozimlarda yoki o'rindoshlik asosida ishlaganlik uchun bajariladigan ishlar hajmining osho'ganligi yoki xizmat ko'rsatish hajmining kengayishi sababli bajargan mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasi taraflar kelishuviga ko'ra amalga oshiriladi.

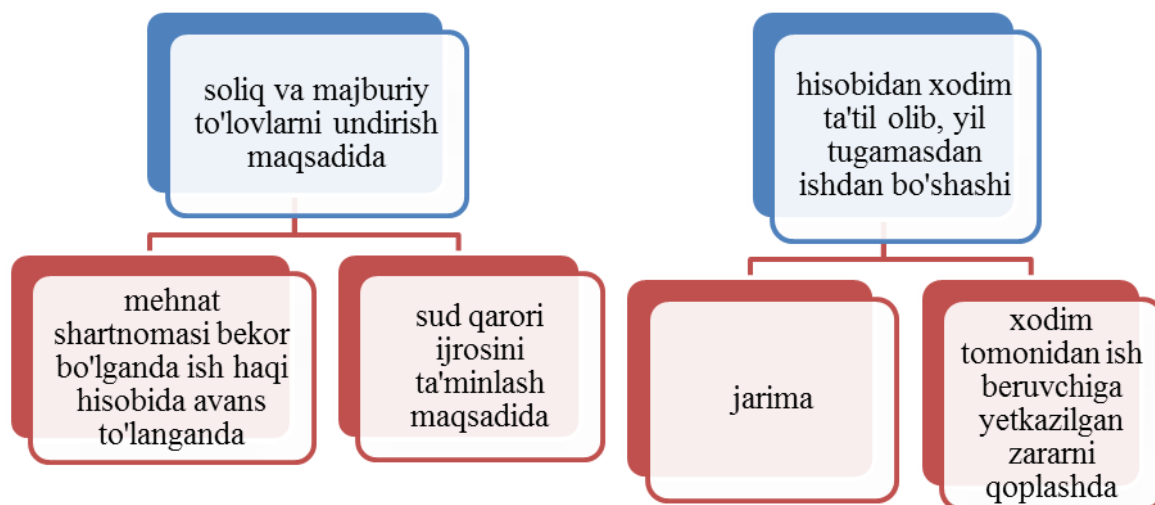
Mehnat qonunchiligiga yoki jamoa shartnomasi yohud boshqa lokal normativ hujjatlarda belgilanadi va xar 15 kunda kamida bir marta bo'lishi mumkin. Agar mehnatga haq to'lanadigan kun dam olish kuniga yoki bayram kunlariga to'g'ri kelib qolsa, shu kun arafasida to'lanishi shart.

Mehnat munosabatlari jarayonida mehnat shartnomasi bekor qilingan taqdirda xodimga tegishli barcha haqli summalari Mehnat qonunchiligiga binoan to'lanadi.

Mehnat Kodeksining 255-moddasiga asoslanib korxonada xodim vafot etgan kunga qadar ishlagan mehnat haqi uning oila a'zolariga yoki vafot etgan xodim qaramog'idagi shaxslarga beriladi.

Xodimning mehnat ish haqi ular ishlaydigan korxonadan tomonidan to'lanadi.

Mehnat qonunchiligi xodimning mehnat ish haqining ushlab qolinishiga yo'l qo'ymaydi. Bunday holat faqat xodimning roziligi va sud qarori asosida amalga oshiriladi. Quyidagi holatlarda esa xodimning roziligi mehnat ish haqidan ushlab qolinishi mumkin:



Mehnatni normallashtirish Mehnat Kodeksining 16-bobi asosida tartibga solinib, “Mehnatni normallashtirish muayyan ishlab chiqarish sharoitlarida aniq ishni yoki operatsiyani bajarish uchun eng ko‘p yo‘l qo‘yiladigan vaqt miqdorini aniqlash, shuningdek xodimlarning turli toifalari soni va asbob uskunalar soni o‘rtasidagi maqbul o‘zaro nisbatni aniqlash imkonini beradigan, mehnat natijalari va mehnatga haq to‘lash o‘lchova o‘rtasidagi tenglashtirilgan o‘zaro nisbatlarni belgilash hisoblanadi”<sup>1</sup>.

**Tayanch so‘zlari:** *mehnat haqi, ish haqi, kafolatlar, kompensatsiya, mehnat haqi miqdori, mehnat haqi muddati, shartlarini o‘zgartirish.*

### **Savol va topshiriqlar.**

1. Mehnatga haq to‘lash tushunchasi, tizimlari va shakllari deganda nimani tushunasiz?
2. Ish haqi to‘lash tartibi va kafolatlarining huquqiy asoslari.
3. Kompensatsiya to‘lovlari nima?

### **Amaliy mashg‘ulot.**

#### **1-masala:**

“Kompressor” zavodining payvandchisi C. 5 kun davomida tergovda gumondor sifatida ishtirok etganligi xususida chaqiriq qog‘ozini taqdim etdi.

Ish beruvchi chaqiruv qog‘ozini ko‘rsatgan kunlar uchun ish haqi to‘lashdan bosh tortdi va C. 5 kun davomida ishga chiqmaganligi uchun uni mehnat vazifasini qo‘pol tarzda bajarmaganligi uchun bo‘shatishga qaror qildi. C.sudga murojaat qildi

- C.ning ishga chiqmagan kunlari uchun haq to‘lash lozimmi ?
- Ish beruvchining qarori to‘g‘rimi ?
- Nizo qanday hal etilishi kerak ?

#### **2-masala:**

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//  
<https://lex.uz/docs/6257288>

Issiq non xususiy korxonasining yuk tashuvchisi G. 1 hafta davomida ishga chiqmagani va 2 kun davomida qon topshirganligi haqida tibbiy ma'lumotnoma asosida ishga chiqmagan kunlari uchun unga ish haqi to'lashdan bosh tortildi va xususiy korxonaga uchun kafolatli to'lov to'lash majburiy emasligi bu masalani o'z xohishiga ko'ra hal etishi mumkinligi ta'diklandi.

G. bundan norozi bo'lib sudga murojaat qildi.

- G.ning 1 hafta davomida ishda bo'lmagan vaqti uchun ish haqi saqlanadimi?

- Ish beruvchining fikri to'g'rimi ?

- Nizo qanday hal qilinishi lozim ?

3-masala:

Tuman tayyorlov idorasining tayyorlovchisi qishloq xo'jaligi mahsulotlarini xarid qilish uchun tuman markazidan 10 km uzoqda joylashgan fermer xo'jaligiga yuborildi. Vazifa tugagach ish beruvchi xodimga xizmat safari xarajatlarini qoplashgan bosh tortdi va buni xodim har kuni doimiy yashash joyiga qatnash imkoniga ega ekanligi bilan asosladi. Xodim bundan norozi bo'lib sudga murojaat qildi.

1. Xizmat safari xarajatlarini qoplash ahqida nimalar bilasiz?

2. Nizo qanday hal qilinishi lozim ?

## **11-MAVZU: KAFOLATLI VA KOMPENSATSIYA TO'LOVLARI.**

Reja:

**1.Kafolatli to'lovlar tushunchasi.**

**2.Davlat yoki jamiyat vazifalarini bajariyotgan vaqtda beradigan kafolatlar.**

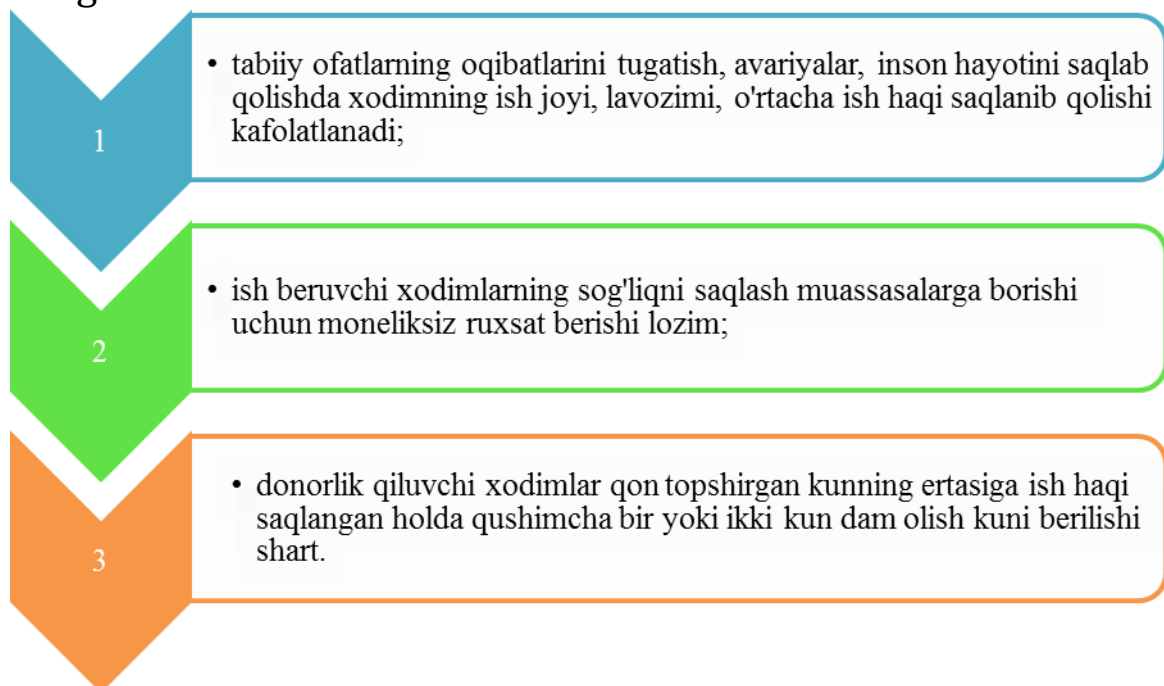
**3.Kompensatsiya to'lovlari tushunchasi va turlari**

**4.Kafolatli va kompensatsiya to'lovlari to'lashda xodimlar huquqlarini himoyalash.**

Mehnat Kodeksining 279-moddasiga asoslanib ish beruvchi xodim davlat va jamoat ishlariga jalb qilinganida, ya'ni deputatlik vazifalarini bajarganda, saylov huquqini amalga oshirilganda, harbiy burchni bajarish, tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi ishida ishtirok etish, tergovga qadar tekshiruvga qadar tekshiruvni amalga oshiruvchi organga, surishtiruvchi, tergovchi, prokuror huzuriga yoki sudga guvoh, jabrlanuvchi, mutaxassis, ekspert, tarjimon, xolis tariqasida chaqirilganda va Mehnat Kodeksining 279-moddasida nazarda tutilgan boshqa hollarda xodimning ish joyini (lavozimini) saqlagan holda ishdan ozod qilishi shart. Shuningdek, xodimning o'rtacha ish haqi saqlanadi.

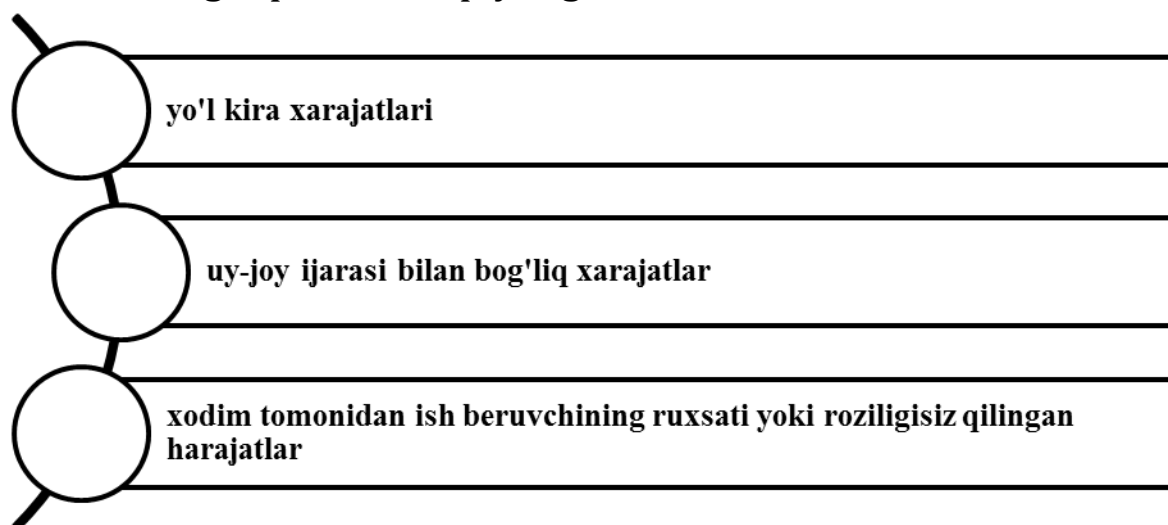
Mehnat munosabatlarda ish beruvchi o'z mehnat jamoasi manfaatlariga oid ishlarni bajarish maqsadida xodimni barcha vazifalardan vaqtincha ozod qilishi lozim, chunonchi mazkur davrga to'lanadigan kafolat to'lovi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bo'lib, jamoa shartnomalarida belgilab qo'yiladi.

Shuningdek, mehnat qonunchiligiga binoan xodimga beriladigan kafolatlar:

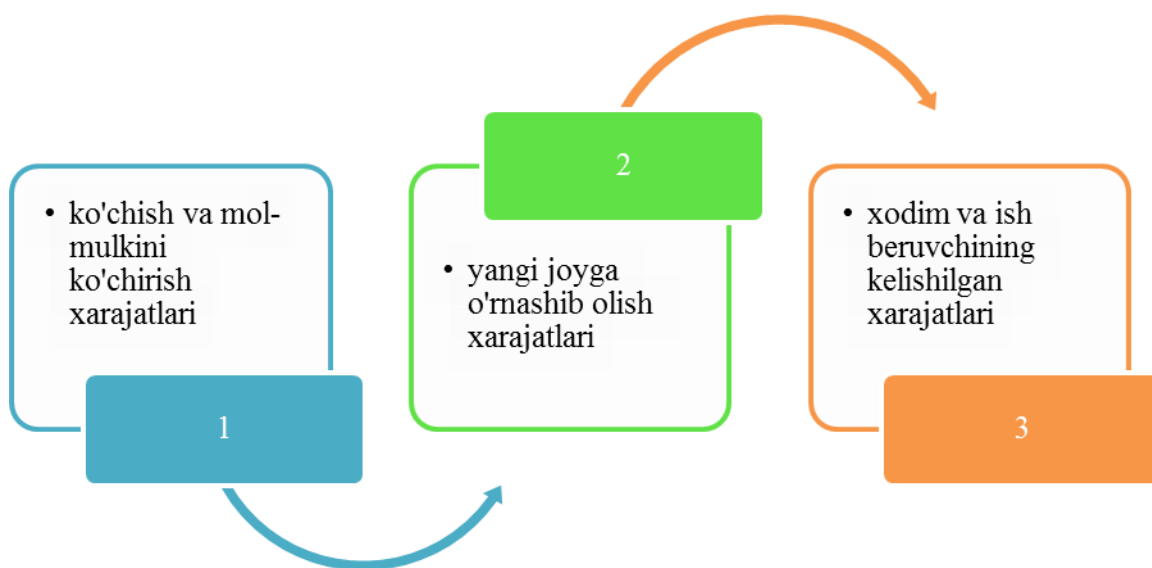


Yuqorida ko'rsatilgan barcha kafolatli to'lovlarni amalga oshirish tartibi O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

Mehnat munosabatlarida xodim xizmat safari va ko'chib yurish bilan bog'liq ishlarda quydagilar to'lanishi shart:



Mehnat Kodeksiga asoslanib xodim boshqa joyga ishga ko'chib borganda quyidagilar to'lanishi lozim:



Xodimga mehnat vazifalarini bajarish vaqtida o'ziga tegishli mol-mulkdan foydalanganlik uchun barcha harajatlari ish beruvchi tomonidan qoplanadi.

### **Xizmat safari**

Xizmat safari deganda – xodim tomonidan xizmat vazifalarini ish beruvchining farmoyishiga muvofiq korxonaga joylashgan aholi punktidan boshqa aholi punktida bajarilishi tushuniladi. Xizmat

safari mamlakat ichkarisidagi muayyan aholi punktiga (u erdagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarga) bo'lishi yoxud xorijiy mamlakatga (u erdagi firma, kompaniya, muassasa, tashkilotga) bo'lishi mumkin.

**Tayanch iboralari:** kafolat, to'lovlar, kompensatsiya, ish vaqti, to'lov turlari.

### **Savol va topshiriqlar.**

1. Kafolatli to'lovlar deganda nimalarni tushunasiz va ularning ahamiyati nima?

2. Davlat va jamoat vazifalarini bajargandagi kafolatli to'lovlar haqida so'zlab bering.

3. Jamiyat manfaatlari yo'lida qilingan harakatlar paytida kafolatli to'lovlar to'lash tartibi qanday?

4. Ish beruvchi va mehnat jamoalari manfaatlari yo'lida harakat qilganda kafolatli to'lovlar to'lash qanday amalga oshiriladi?

5. Kafolatli to'lovlar berish paytida o'rtacha ish haqi qanday tartibda hisoblab chiqiladi?

6. Kompensatsiya to'lovlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?

7. Xizmat safari deganda nima tushuniladi?

8. Xizmat safariga yuborish tartibi qanday?

9. Xizmat safari paytida qanday kompensatsiya to'lovlari berish ko'zda tutilgan?

10. Xorijiy mamlakatlarga xizmat safariga yuborish qanday xususiyatlarga ega?

11. Xizmat safariga yuborilgan xodimga qanday kafolatlar ko'zda tutilgan?

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### **Kafolatli to'lovlar kompensatsiya to'lovlar**

I. Atamalarni izohlang

- Kafolatli to'lovlar nima ?

- Kompensatsiya to'lovlari deganda nimani tushunasiz ?

II. Savol-javob

a) Xodimga qanday davlat va jamoat ishlarini bajarishganda kafolatlar beriladi va ish haqi saqlanadi.

b) Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir qanday vazifalarni bajarish vaqtida kafolatlar beriladi.

### III. Kazus

Xodim korxonaga rahbaridan qon markaziga qon topshirish uchun ruxsat so'radi. Ish beruvchi bu vaqtda oylik to'lamasligini aytdi.

### IV. Savol-javob

Xodimlardan davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish shuningdek jamoat manfaatlariga doir harakatlar qilish bilan bog'liq kafolatlarni kim belgilaydi ?

o'rtacha ish haqini kim hisoblab belgilaydi ?

### V. Topshiriq

-Ish bilan bog'liq xarajatlariga kompensatsiya to'lang

-Xodimlarga xizmat safari davomida va ko'chib yurish bilan bog'liq ishlarga xarajatlarni to'lang.

### VI. Kazus

Xodim xizmat safariga eng qimmat lyuks poyezd vagonida va eng qimmat mehmonxonada turdi. Ish beruvchi xarajatlarni qoplashgan bosh tortdi.

Yakshanba kuni xodim mehnat mashinasi bilan uyi uchun xarid qilishga borishga chiqdi va mashina buzulib qoldi. Ish beruvchi uning xarajatlarini maoshidan ushlashini ma'lum qildi.

## **12-MAVZU: MEHNAT INTIZOMI.**

### **Reja:**

**1. Mehnat intizomi tushunchasi va uni ta'minlash usullari**

**2. Korxonalarda mehnat tartibini belgilashning huquqiy asoslari**

**3. Xodimlarni ishdagi yutuqlar uchun rag'batlantirish**

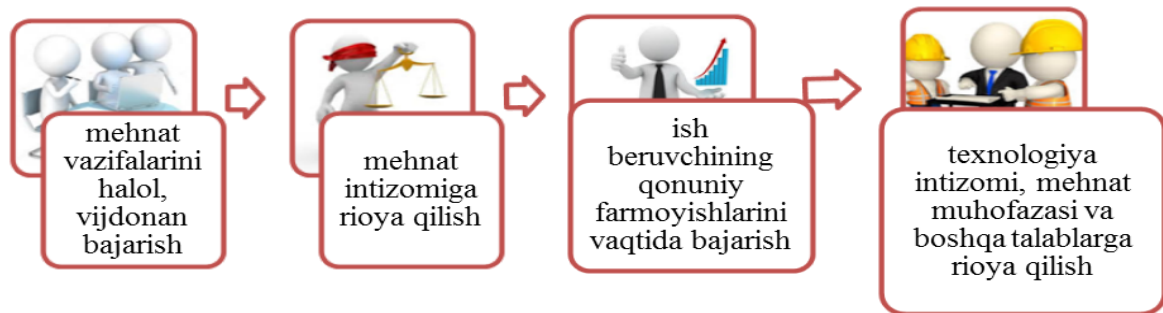
**4. Intizomiy javobgarlik**

Mehnat intizomi – muassasasida ish beruvchi va kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari

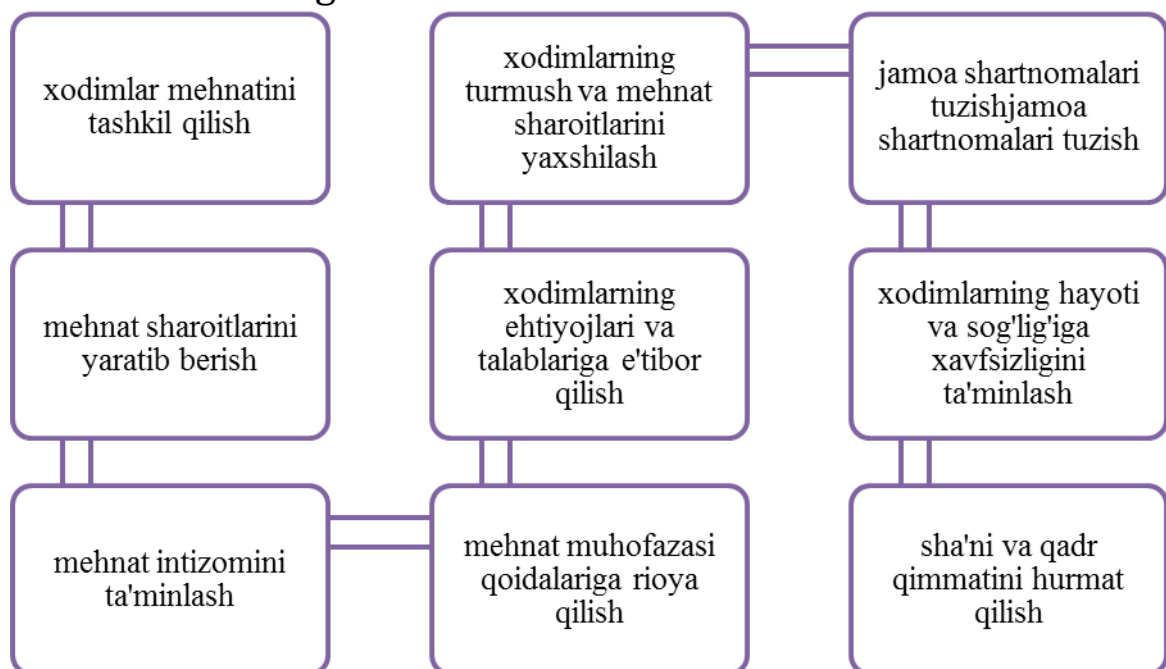
tomonidan belgilangan ichki mehnat tartibi qoidalarini belgilashga aytiladi.

Ba'zi mehnat munosabatlari tarmoqlarida xodimlarning ayrim toifalari uchun intizom to'g'risidagi nizom yoki ustav amal qiladi.

Xodimning burchlari:



Ish beruvchining burchlari:

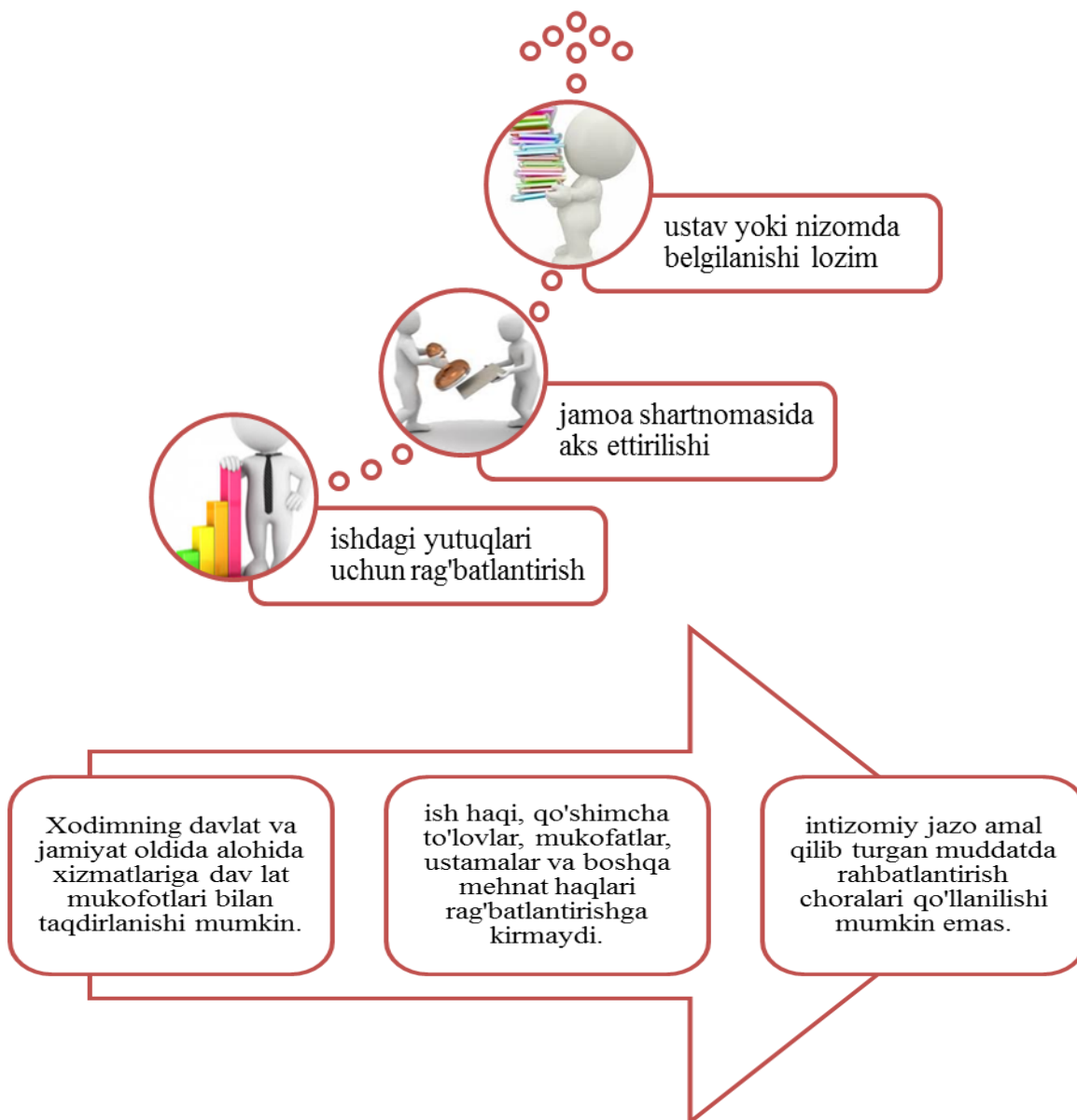


Mehnat qonunchiligiga binoan har bir xodim o'z mehnat vazifalarini boshlashdan oldin ish beruvchi tomonidan zimmasiga yuklatilgan vazifalari bilan tanishtirilishi shart.

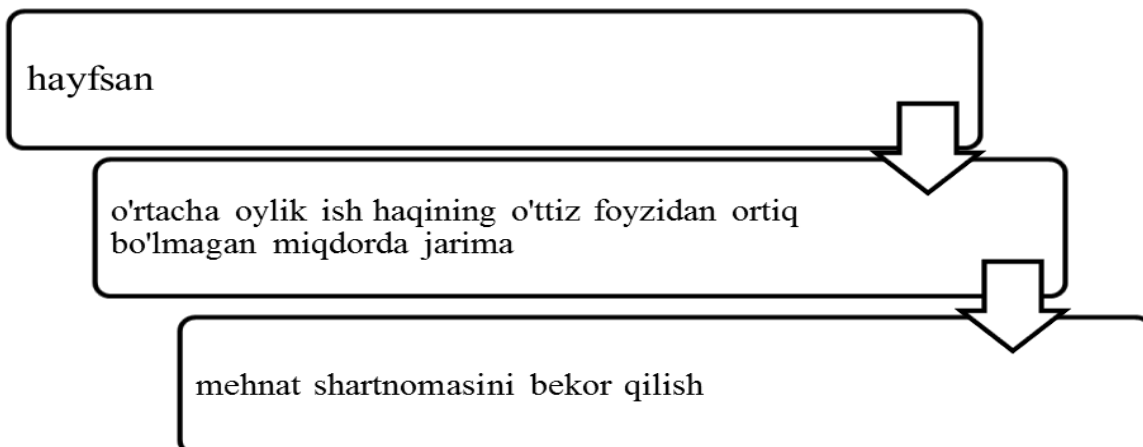
Mehnat munosabatlarida mehnat intizomini ta'minlash quyidagi tartibda amalga oshiriladi:



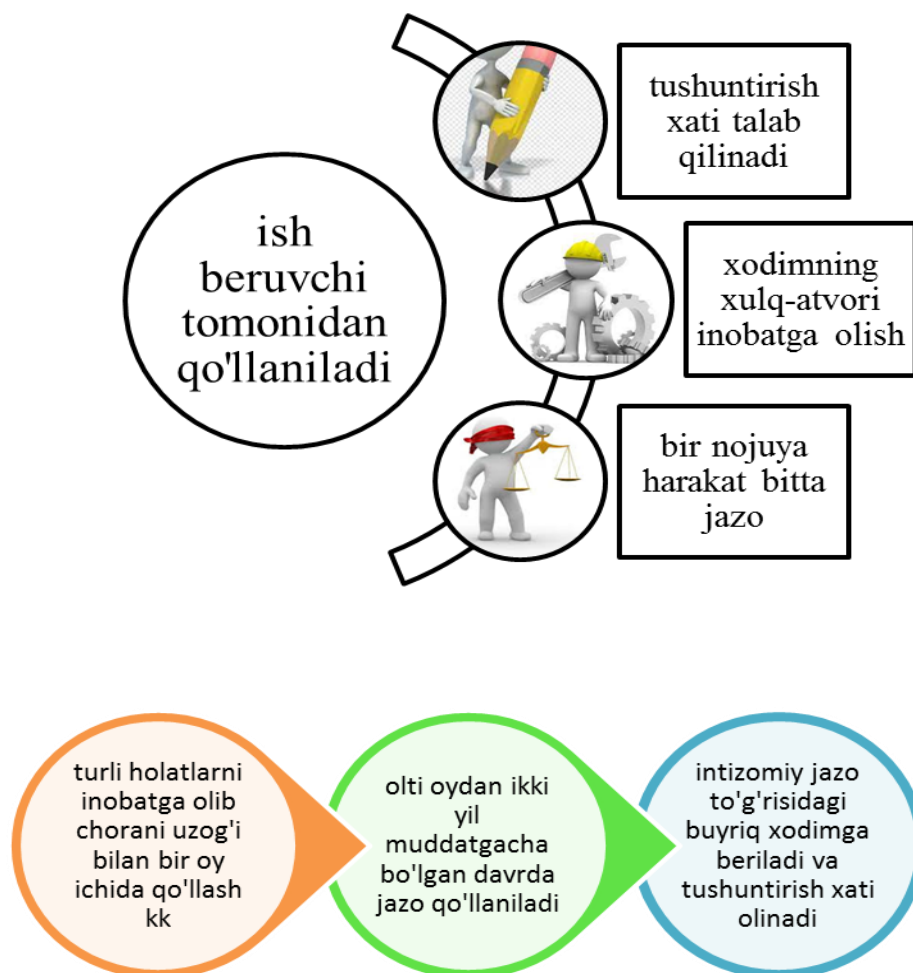
Mehnat uchun rag'batlantirish tartibi:



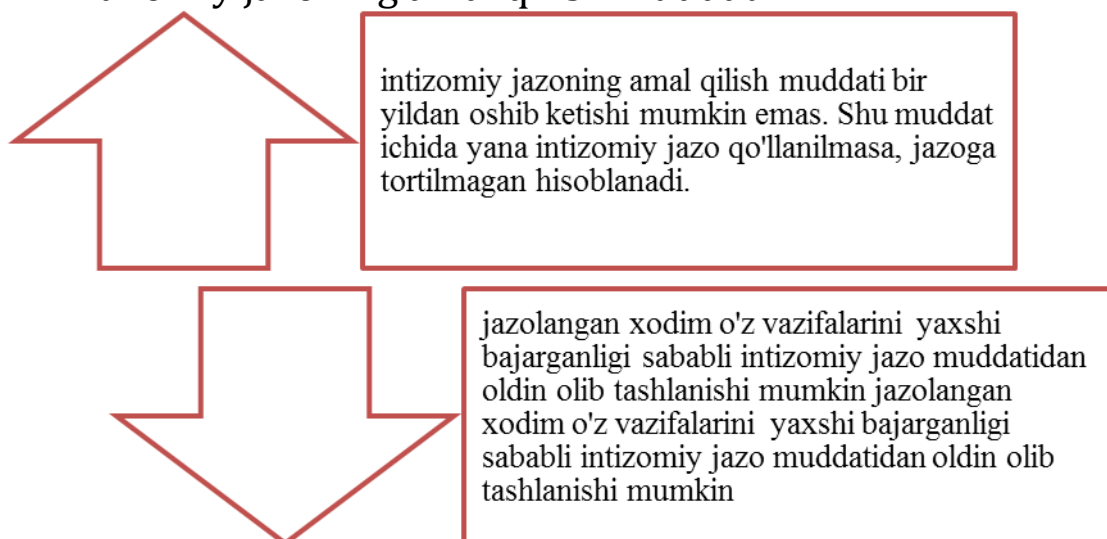
Mehnat Kodeksining 312-moddasiga intizomiy jazolar quyidagilardan iborat:



Intizomiy jazolarni qo'llash tartibi:



## Intizomiy jazoning amal qilish muddati:



intizomiy jazoning amal qilish muddati bir yildan oshib ketishi mumkin emas. Shu muddat ichida yana intizomiy jazo qo'llanilmasa, jazoga tortilmagan hisoblanadi.

jazolangan xodim o'z vazifalarini yaxshi bajarganligi sababli intizomiy jazo muddatidan oldin olib tashlanishi mumkin jazolangan xodim o'z vazifalarini yaxshi bajarganligi sababli intizomiy jazo muddatidan oldin olib tashlanishi mumkin

Har bir xodim intizomiy jazo ustidan yakka mehnat nizolarini ko'rish organlariga yoki huquqni muhofaza qilish organ lari yohud sudga shikoyat qilish huquqiga ega. Shikoyatni ko'rib chiqish jarayonida intizomiy jazoning qonuniy yoki g'ayriqonuniyligi, shuningdek, Mehnat Kodeksida ko'rsatilgan holatlar aniqlanadi.

**Tayanch iboralari:** mehnat intizomi, usullari, mehnat tartibi, huquqiy asoslari, intizom, intizomiy chora, ja'zo.

### Savol va topshiriqlar.

1. Korxonalaridagi mehnat intizomi nima va mehnat intizomini ta'minlash qanday ahamiyatga ega?
2. Mehnat intizomini mustahkamlashning qanday huquqiy turlari sizga ma'lum?
3. Xodimlar uchun ichki mehnat tartibi qoidalarini belgilash tartibi qanday?
4. Xodimlarni ishdagi yutuqlari uchun rag'batlantirishning tartiblari hamda shakllari qanday?
5. Intizomiy nojo'ya harakat va intizomiy javobgarlik deganda nimalar tushuniladi?
6. Intizomiy ja'zo choralarining qanday turlari mavjud?
7. Intizomiy ja'zo qo'llash tartibini aytib bering.
8. Intizomiy ja'zo qo'llash muddatlari qanday?
9. Intizomiy ja'zo ustidan ja'zo olgan xodim qanday muddatda va qaysi tartibda shikoyat qilishi mumkin?

10. Maxsus intizomiy javobgarlik choralari va uni qo'llash haqida nimalarni bilasiz?

1-masala.

Kichik tibbiy hamshira Soatova unga bayram munosabati bilan ish beruvchi mukofot bermaganligini aytib, xodimlar vakillik organiga murojaat etdi. Soatovani talabi qonuniymi? Kimlar mukofotdan mahrum etilishlari mumkin?

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### **Mehnat intizomi.**

1. Atamalarga izoh bering.

I. Korxonada mehnat tartibi...

II. Mehnat intizomi...

3. Moddalarni tahlil qiling.

III. Mehnat Kodeksi asosida ish beruvchi va xodimning burchlarini amaliy tahlil qiling.

4. Kazus.

IV. Korxonada rahbari xodim bilan mehnat shartnomasini imzoladi. Ish beruvchi ishga kirishishini ma'lum qildi.

V. Korxonaga 2 ta xodim ish joyiga birinchisi 10-daqiqa, ikkinchisi 15-daqiqa kech keldilar. Ish beruvchi 15-daqiqa kech qolgan xodimga nisbatan intizomiy chora qo'lladi.

VI. Maktab direktori o'qituvchidan buyruq daftarini to'ldirib berishini so'radi, evaziga mukofot yozib berishini aytdi.

5. Savol –javob.

VII. Quyidagi moddalarga huquqiy yechim bering.

M.K. 312-315-moddalarga huquqiy yechim bering.

5. Kazus.

Xodim tungi novbatchiligi vaqtida spirtli ichimlik ichib, o'zini nazorat qilolmadi. Natijada oylik maoshining 78% miqdorida zarar yetkazdi. Ish beruvchi oylik maoshidan ushladi. Xodim sudga murojaat qilishi bilan po'pisa qildi.

## **13-MAVZU: MEHNAT SHARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI. (2S)**

### **Reja:**

- 1.Mehnat munosabatlarida moddiy javobgarlik tushunchasi va uning o'ziga xos xususiyatlari**
- 2.Middiy javobgarlikning yuzaga kelishi shartlar**
- 3.Xodim va ish beruvchi moddiy javobgarligining asosiy tamoyillari va ularning mazmuni**
- 4.Xodimga etkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi**

### *Mehnat shartnomasi tomonlarining moddiy javobgarligi tushunchasi*

Mehnat munosabatlari jarayonida bir taraf o'z vazifalarini bajarish vaqtida ikkinchi tarafga zarar yetkazganda javobgarlikni vujudga keltiradi. Yetkazilgan zarar Mehnat Kodeksi va boshqa mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi normativ hujjatlarda belgilangan qoidalarga muvofiq qoplanadi.

Mehnat shartnomasining moddiy javobgarligi taraflarning o'zaro kelishuvi mehnat shartnomasida yoki jamoa shartnomasi yohud boshqa lokal normativ hujjatlarda aks ettirilgan bo'lishi lozim. Mehnat munosabatlarida zarar yetkazilganidan keyin mehnat shartnomasining bekor bo'lishi taraflarni javobgarlikdan ozod qilishga sabab bo'lmaydi.

Mehnat munosabatlaridagi taraflar o'zlarining g'ayriqonuniy xatti-harakatlari(harakat yoki harakatsizlik) boshqa tarafga yetkazilgan zarari nafaqat intizomiy javobgarlikka, balki ma'muriy va jinoiy javobgarliklarga ham asos bo'lishi mumkin.

Ish beruvchi xodimga o'z vazifalarini bajarishi yoki mehnat qilish imkoniyatidan g'ayriqonuniy ravishda mahrum etganligi sababli zarar yetkazilganda yoki boquvchi ish sababli vafot etganda taqdirda – xodimga yoki uning oila a'zolariga to'liq hajmda qoplab beriladi.

Ma'naviy zarar – bu shaxsga nisbatan ruhiy yoki jismoniy azob bo'lib, bu turdagi yetkazilgan zararni pul shaklida yoki boshqa

moddiy shaklda taraflarning kelishuviga muvofiq amalga oshiriladi. Ma'naviy zararni qoplash bo'yicha vujudga kelgan nizo sudda ko'rib chiqiladi.

Xodim o'z vazifalarini bajarish jarayonida uning sog'lig'iga mehnat mayib bo'lishi yoki boshqacha tarzda sog'lig'iga shikast yetkazilishi yohud kasb kasalligiga chalinishi sababli yetkazilgan zararni ish beruvchi to'liq hajmda to'lab berishi shart.

Xodimga korxonada tomonidan ajratilgan transport vositasida xodimning ish beruvchining hududida ham, uning tashqarisida ham mehnatda mayib bo'lishi yoki ishga kelishda yohud ishdan ketish vaqtida yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi moddiy javobgar bo'ladi.

Mehnat Kodeksining 325-moddasiga asoslanib, mehnat munosabatlari ishtirokchilari mehnat vazifalarini basharti bajarish jarayonida sog'lig'iga, jismoniy, ma'naviy va moddiy zararining barchasi taraflarning kelishuviga binoan pul yoki boshqa moddiy shakllarda qoplanadi.

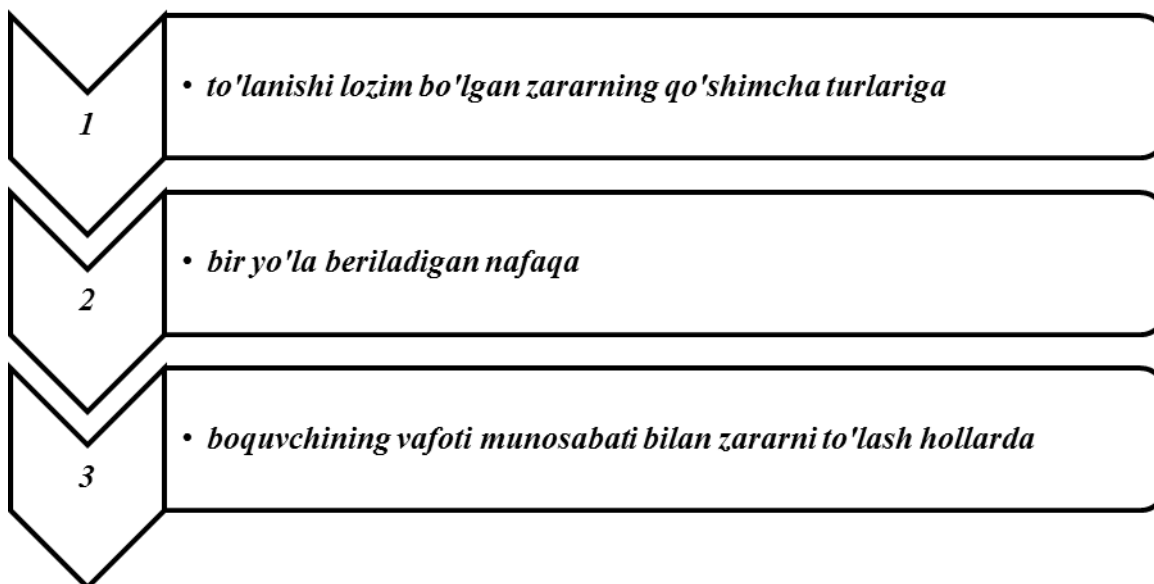
Xodimning sog'lig'iga shikast yetganligi munosabati bilan to'lanishi lozim bo'lgan zarar miqdori kasbga oib mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasi va jabrlanuvchining qo'shimcha yordam turlariga muhtoj ekanligi tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi (TMEK) tomonidan aniqlanganidan keyin jabrlanuvchining mehnatda mayib bo'lishiga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz, qo'shimcha to'lovlar, kompensatsiyalar, shuningdek, bir yo'la beriladigan nafaqa shaklida to'lashdan iborat.

Jabrlanuvchiga yetkazilgan zararni qoplash uchun to'lovlar miqdorini belgilash jarayonida xodimning oladigan ish haqi, stipendiyasi, pensiya yoki boshqa daromatlarini hisobga olinmaydi. Jabrlanuvchining sog'lig'i mehnatda mayib bo'lganda – zararni qoplash uchun to'lanadigan summa qonun hujjatlarda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 17,6 foizidan kam bo'lishi mumkin emas.

Mehnat munosabatlarida xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilganda mehnat shartnomasi taraflarining aralash javobgarligi – jabrlanuvchining qo'pol ehtiyotsizligi tufayli

vujudga keladigan zarar bo'lib, ish beruvchining aybi bilan bo'lmagan holatlarda zarar miqdorini qoplash darajasi shunga qarab belgilanadi.

Aralash javobgarlik quyidagi holatlarga tadbiiq etilmaydi:  
Aralash javobgarlik quyidagi holatlarga tadbiiq etilmaydi:



Mehnat qonunchiligiga binoan mehnat munosabatlarida boquvchisining vafot etganligi munosabati bilan zararni ish beruvchi tomonidan to'lash majburiyati Mehnat Kodeksining 328-modda, to'lanadigan zarar miqdori 329-moddaga asoslanib tartibga solinadi.

Yuqorida ko'rsatilgan yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi tomonidan zararni to'lash tartibi va muddatlari O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

Xodimga nisbatan yetkazilgan har qanday zarar, chunonchi sog'lig'iga, mol-mulkiga, hayotiga, sha'ni va qadr-qimmatiga va boshqa moddiy, ma'naviy, siyosiy, huquqiy yoki ahloqiy va boshqa zararlar ish beruvchi tomonidan natura shaklida qoplab berishi shart. Bunday qoplashning imkoni bo'lmagan taqdirda yoki xodimning roziligi bilan mol-mulkning qiymati shu yerda joriy qiymati bo'yicha to'la hajmda qoplanadi.

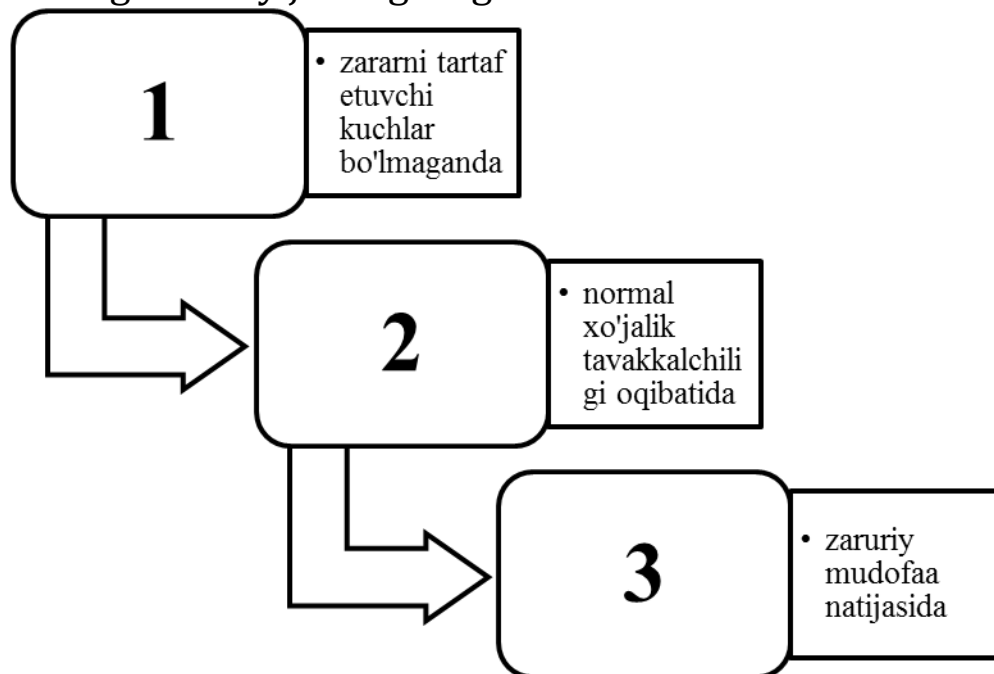
Zararni undirish haqidagi ariza jabrlangan xodim tomonidan, agar u vafot etgan bo'lsa uning oila a'zolari tomonidan ish

beruvchi beriladi. Ish beruvchi ariza tushgan kundan e'tiboran o'n kun ichida ko'rib chiqishi va yozma ravishda javob berishi shart. Javobning muddati cho'zilgan va norozi bo'lgan taqdirda jabirlanuvchi taraf sudga murojaat qilish huquqiga ega.

*Ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimning moddiy javobgarligi.*

Ish beruvchiga yetkazilgan zarar deganda – bevosita xodim tomonidan ish beruvchining mavjud mol-mulkiga, mulkning kamayishi yoki yomon holatga kelishi yohud ish beruvchini ortiqcha to'lovlarga qo'yish tushinilib, ish beruvchiga yetkazilgan har qanday zarar xodim tomonidan to'lanishi shart.

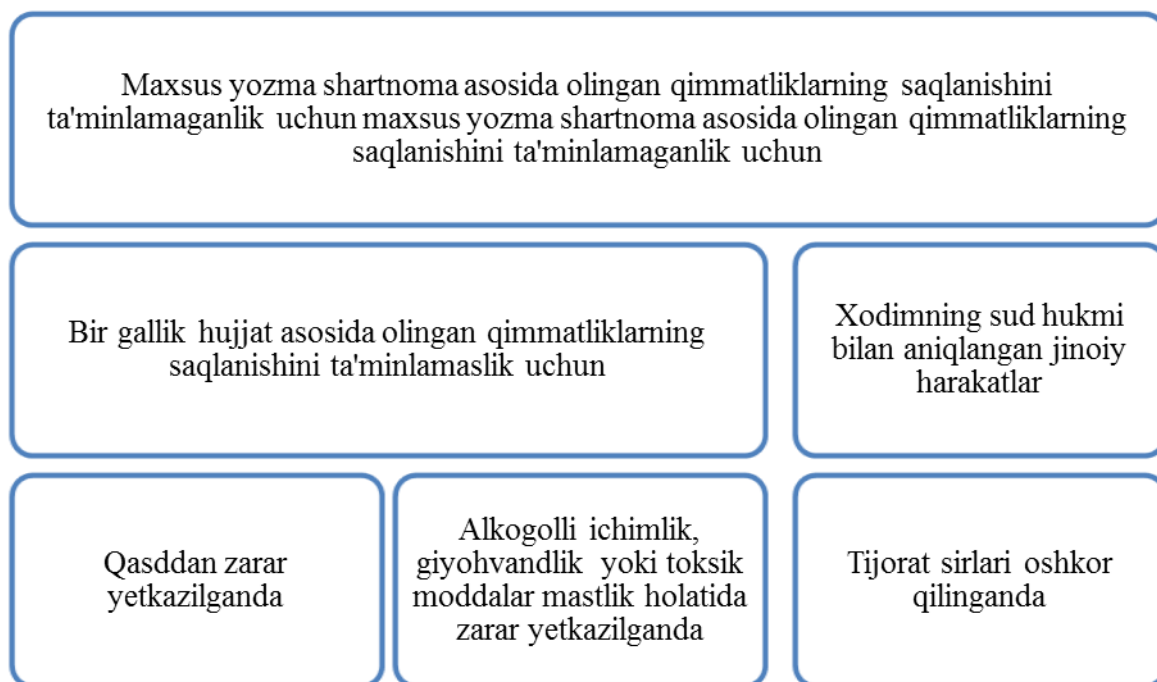
Xodimning moddiy javobgarligini istisno etuvchi holatlar:



Ish beruvchi xodim tomonidan yetkazilgan zarar paytidagi aniq holatni inobatga olib zararni undirishdan qisman yoki butunlay voz kechishi mumkin. Davlatga qarashli korxonalarda bunday qarorlar, agar mazkur jamoa shartnomasida aks ettirilmagan bo'lsa ham qabul qilinadi va zarar korxonaga foydasi hisobidan undiriladi.

Xodimdan yetkazgan zararni undirish jarayoni xodimning o'rtacha oylik miqdoridan oshmasligi lozim.

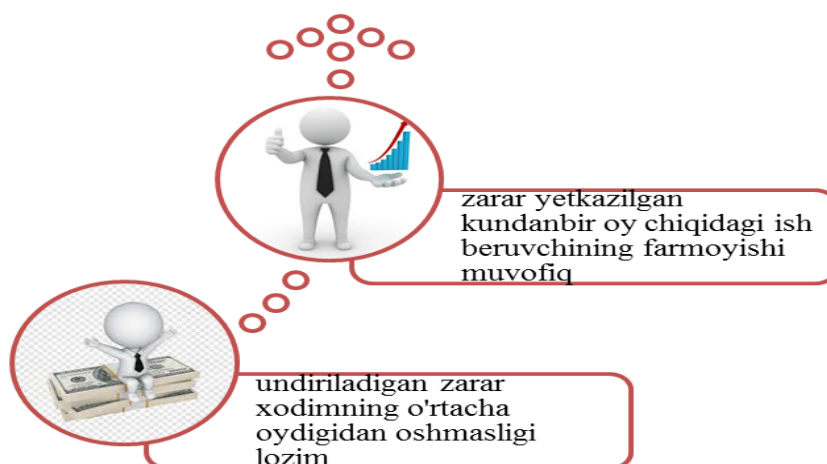
Xodimning yetkazilgan zarar uchun quyidagi hollarda to'liq moddiy javobgarlik yuklatiladi:



Ish beruvchi va xodim o'rtasida maxsus yozma shartnoma asosida bevosita pul yoki tovar qimmatliklari xodimga ishonib topshirilganida qimmatliklarining saqlanishini ta'minlanmaganligi uchun to'la javobgar hisoblanadi.

Yetkazilgan zararining miqdori va uning kelib chiqishi sabablarini aniqlash maqsadida ish beruvchi tekshiruv o'tkazganidan keyin zararni undirish qaroriga kelishi lozim. Shuningdek, tekshiruvni tegishli mutaxassislar ishtirokida komissiya tuzilgan holda o'tkaziladi.

Xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zarar qiymati buxgalter tomonidan haqiqiy yo'qotishlar bo'yicha buxgalteriya hisobi ma'lumotlari asosida belgilanadi. Zararni undirish tartibi:



Xodim ish beruvchiga yetkazilgan zararni undirish to'g'risidagi qarori ustidan sudga shikoyat qilish huquqiga ega. Sud ishni o'rganish jarayonida aybning shakli va darajasi, aniq vaziyatlarni, shaningdek, xodimning moddiy ahvolini inobatga olib zarar miqdorini kamaytirishi mumkin.

**Tayanch iboralari:** *Moddiy javobgarlik, yuz aga kelishi, xodimga etkazilgan zarar.*

### **Savol va topshiriqlar.**

1. Mehnat shartnomasi tomonlari moddiy javobgarligi tushunchasi va uning tamoyillari haqida so'zlab bering.
2. Xodimlar moddiy javobgarligining asoslari va shartlari nima?
3. Xodimlar moddiy javobgarligining qanday turlari mavjud?
4. CHeklangan moddiy javobgarlik nima?
5. Xodimlar qaysi hollarda to'la moddiy javobgar bo'ladilar?
6. To'liq moddiy javobgarlik haqidagi shartnoma nima va uning qanday turlari bor?
7. Xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan moddiy zararni hisoblab chiqish va qoplash tartibi qanday?
8. Ish beruvchi tomonidan xodim sog'ligiga zarar etishi, uning vafot etishiga sabab bo'lishi tufayli etkazilgan moddiy zararni qoplash qanday qoidalar asosida amalga oshiriladi?
9. Xodimga yoki oila a'zolariga uning sog'ligiga zarar etishi yoxud vafot etishi tufayli bir martalik to'lov miqdori haqida gapirib bering.
10. Xodimning mol-mulkiga etkazilgan zarar qanday tartibda qoplanadi?
11. Ma'naviy zarar va uning qoplanishi haqida so'zlab bering.

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### **Mehnat shartnomasi taraflarning moddiy javobgarligi.**

I. Atamalarga izoh bering.

- a) Mehnat shartnomasi taraflarning moddiy javobgarligi.
- b) Xodimlarning moddiy javobgarligi.
- v) Ish beruvchining moddiy javobgarligi.

II. Savol-Javob.

1. Moddiy javobgarlik qanday yuzaga keladi?

2. Ish beruvchi xodimga yetkazilgan moddiy yoki manaviy zararni qoplashdan bo'yin tovlashi mumkunmi.

### III. KAZUS.

Tibbiy korxonada hamshirani uning roziligisiz tumandagi boshqa ishga o'tkazdilar. Ish beruvchi ishlagan 15 kunlik ish haqqini yangi ish joyidan olishini malum qiladi.

2) Kutubxona xodimi 20 yillik mehnat samarasidan keyin nafas yo'lidagi kasalligiga duchor bo'lganligi va bu kasb natijasida orttirilganligi natejasida shu bo'yicha ish beruvchiga shikoyat qildi.

Xodim sog'lig'iga yetkazilganligi uchun to'lov talab qildi.

Ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimning moddiy javobgarligi.

#### I. Atamalarni izohlang

a) Xodimning moddiy javobgarligi.

b) Xodimning moddiy javobgarligini istisno etuvchi xolatlar.

Ish beruvchining zararni undirishdan voz kechish holati.

#### II. Huquqiy yechim berish .

a) Xodimlarning extiyotsizligi natijasida mahsulotlar buzilib qoldi. Natijada 30% miqdorda zarar ko'rdi korxonada. Ish beruvchi nima qilishi lozim.

II. Moddalarni taxlil qilish mk 202- moddani misollar bilan talqin qilish.

### III. Kazus.

1) Mexnat shartnomasini imzolash jarayonida xodim moddiy javobgarlikni to'liq zimmasiga olishdan bosh tortdi.

Bunday holatlarda ish beruvchi qanday yo'l tutishi lozim.

2) Bosmaxonada 1guruh (bregada) 1000 nusxa kitobda xatolikga yo'l qo'ydi. Bunday holatda ish beruvchi zararni qanday qoplaydi .

### VII. Savol-javob.

1. Ish beuvchi zararni undirishdan oldin qanday protseduralarni amalga oshirishi kerak.

2. Ish beruvchining mol-mulkiga yetkazilgan zarar miqdori qanday belgilanadi?

3. Xodim tomonidan zarar ixtiyorix ravishda to'lanish mumkunligi?

4. Xodimdan undiradigan zarar miqdori qancha?

V. Keyis.

Qurolli kuchlar bo'limi boshlig'i mehnat faoliyat jarayonida tashkilot tarkibidagi 3-ta geniratorni sotib yubordi. 10 yildan keying tergov natijasida jinoyat ishi ochildi. Sobiq genral nafaqada.

IV. Huquqiy yechim berish.

Xodimlarning qo'pol extiyotsizligi natijasi yetkazilgan zararni aralash javobgarlik xolatida xuquqiy yechim berish.

V. Moddalarni talqin qilish.

Mehnat Kodekisindegi (327, 328, 329 - moddalarni talqin qilish.).

VI. Kazus.

a) Hisobchi ish joyida kompyuterni ishdan chiqish munosabati bilan, xisobotning oxirgi kuni bo'lganligi uchun shaxsiy noutbukni uydan olib keldi. Eshikdan kirishi bilan qo'lidan noutbuk tushib sindi.

VIII. Savol-javob.

a) Zararni undirish uchun ariza beruvchiga vakolatli shaxslar.

b) Ish beruvchi arizani tushgan kundan etiboran qancha kun muddatda qaror qabul qilishi shart.

v) Mazkur qaror xodimning yoki uning vakeliga qancha muddatga topshirilishi shart yoxud aks xolatlarda xuquqlarini qanday ximoya qilishadi.

1-masala.

Korxonada yangi usullar o'rnatildi va ularni o'zlashtirish davomida xodimning tajrebasizligi tufayli qimmatbaxo kompyuter ishdan chiqdi. Ish beruvchi yetkasizgan zararni to'liq qoplanishini talab qildi. Xodim esa zarar oddiy ishlab chiqarish tavakkalchiligi tufayli, yane yangi texnologiyani o'zlashtirish paytida yetkazilganligini aytib zararni qoplashdan batamom ozod qilinishi lozimligini aytdi.

Nizo qanday hal etilishi lozim?

Xodimning etirozi o'rinlemi?

Xodimlarning cheklangan moddiy javobgarligi xaqida nimalarni bilasiz?

2-modda.

Korxonada kasseri tomonidan katta miqdarda kamomadga yo'l qo'yildi. Ish beruvchi zararni to'liq qoplab berilishini talab qildi. Xodim esa zarar etishiga ish beruvchining aybi, yani kassasi maxsus jixozlanmaganligi, raxbar ko'rsatmasi bilan u yerga begona odamlar qo'yilganligi sabab bo'lganligini ko'rsatadi, o'zi bilan to'liq moddiy javobgarlik to'g'risida yozma shartnoma tuzilmaganligini aytib zararni qoplashdan bosh tortdi.

Qaysi hollarda xodimlar to'liq moddiy javobgar bo'ladilar?

Yuqoridagi nizo qanday hal qilinadi?

Kassirning etirozlari o'rinlemi?

3-Masala.

Traktor zavodining asbobsoz-chilangari T.ishlov berish paytida qiymati 172 ming so'm turadigan o'lchov asbobini ehtiyotsizligi tufayli ishdan chiqishiga sabab bo'ldi. Zavod ma'muriyati yetkazilgan jami zararni uning oylik maoshidan ushlab qolish haqida farmoyish chiqardi.

T.bundan norozi bo'lib ,mehnat nizolari komessiyasiga shikoyat bilan murojat qildi.U o'z arizasida yo'l qo'yilgan ehtiyotsizligi uchun hayifsan intizomiy jazosiga tortilganligi bir aybli harakat uchun ikki marta jazoga tortilishi mumkin emasligini aytdi.

Shu bilan birga voqia sodir bo'lganiga besh oy bo'lganini va moddiy jazo qo'llash muddati o'tib ketganligini ham ko'rsatdi.

Zavod ma'muriyatining harakati to'g'rimi?

T.ning etirozlari o'rinlemi?

Ish beruvchi tomonidan zararni sudsiz undirib olish tartebi qanday?

## **14-MAVZU: MEHNAT MUHOFAZASI. (2S)**

### **Reja:**

- 1. Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi va uning ahamiyati**
- 2. Mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosati va boshqaruvi**
- 3. Xodimning mehnat muhofazasiga doir huquqlari va uni ro'yobga chiqarishdagi kafolatlar**
- 4. Xodim va ish beruvchining mehnat muhofazasiga majburiyatlari**

### **Mehnat muhofazasi tushunchasi va uni ta'minlashning huquqiy vositalari**

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida har bir fuqaroning mehnat qilish va qulay mehnat sharoitida ishlash huquqi uzviy huquqlardan biridir. Barcha mehnat munosabatlarida korxonalarda ish beruvchi tomonidan xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarini yaratib berish majburiyati amalga oshiriladi.

Mehnatni muhofaza qilish talablari O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi, mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, texnik standartlar asosida belgilanadi. Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganlik uchun javobgardir.

Barcha xodimlar korxonalarda mehnatni muhofaza qilish qoidalariga, normalariga va yo'riqnomalariga so'zsiz itoat etishi, ma'muriyatning ishni bexatar olib borish buyriqlariga amal qilishi, korxonadan taqdim etilgan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanishi shart. Favqulodda holatlarda, ya'ni ish jarayonida yoki xodim bilan bog'liq holda sodir bo'lgan har qanday baxtsiz hodisa yohud inson hayoti va uning sog'lig'iga bevosita xavf soladigan har qanday holat haqida avvalombor bevosita rahbarini va shu lavozimga barobar rahbarlarini ogohlantirishi shart.

Ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini tuzish yoki xodimni boshqa ishga o'tkazish jarayoni mehnat sharoitlari to'g'risida quyidagi ma'lumotlar bilan tanishtirishi shart:

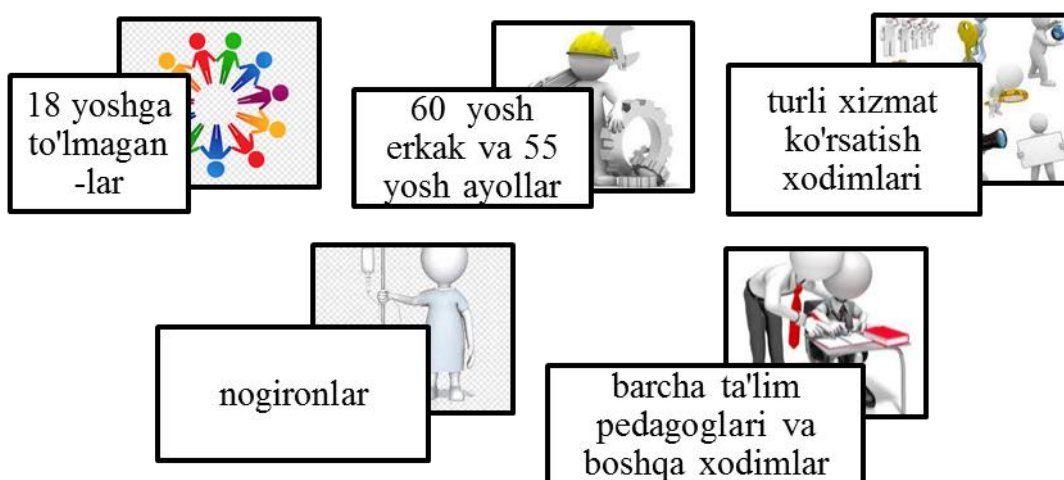


Mehnat vazifalarini amalga oshirish jarayonida orttirilgan kasb kasalliklari va boshqa kasalliklari bilan bog'lik holda quyidagilar to'g'risida xodim xabardor qilinadi:



### Tibbiy ko'rik:

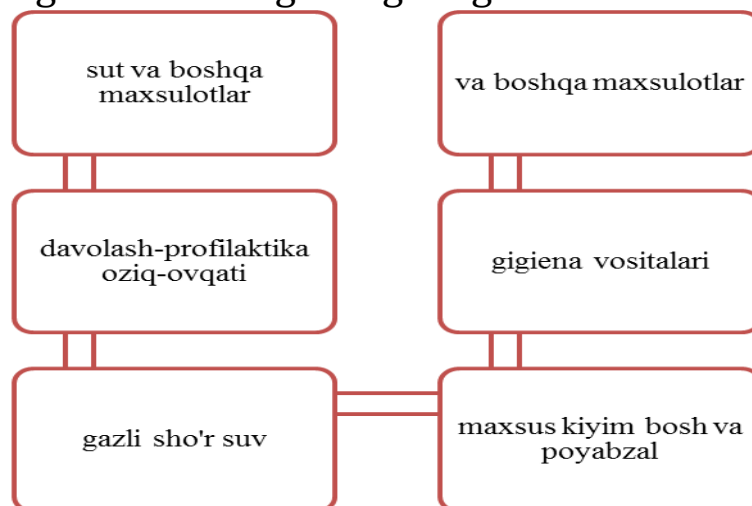
Mehnat munosabatlarida sog'lom mehnat muhitini ta'minlash maqsadida ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzish vaqtida va ish davomida vaqti-vaqti bilan o'z mehnat jamoasiga tibbiy ko'rikni tashkillashtirib turishi lozim. Shuningdek, birinchilarda bo'lib quyidagilar:



Mehnat Kodeksiga asoslanib ish beruvchi xodimlarga ishlab chiqarish sanitariyasi, texnika xavfsizligi, yong'in xavfsizligi va boshqa mehnatni muhofaza qilish qoidalar yo'riqnomasini berishi va amal qilish protsedurasini nazorat qilishi lozim. Shuningdek, xodimlarning bu mavzudagi bilimlarini oshirib turishini ta'minlashi va tekshirib turishi lozim. Mehnat muhofaza qilish bo'yicha bilimlari tekshirilmagan, o'quvdan o'tmagan xodimlarni ishga qo'yish taqiqlanadi.

Korxonadan tomonidan mehnatni muhofaza qilishga mablag'lar ajratiladi va bu mablag'larni boshqa maqsadlarga sarflanishi taqiqlanib, mehnat jamoasi va boshqa vakillik organlari tomonidan nazorat qilinadi.

Mehnat qonunchiligiga binoan mehnat sharoiti noqulay ishlarda ishlaydigan xodimlarga belgilangan normalar bo'yicha:



Nogironlar mehnatini muhofaza qilishning qo'shimcha choralari.

Korxonalarga mahalliy mehnat organlari tomonidan yo'llangan nogironlarni ish beruvchi miniman ish hajmini hisobga olib ish olishi shart. Shuningdek, TMEKning nogironlarga ish vaqtini to'liqsiz ish rejimi shakli bilan ta'minlash, funksiyalarini kamaytirish va boshqa sharoitlarini yaratib berish ish beruvchining majburiyatidir.

Barcha korxonalarda ish beruvchi xodimlarga daslabki tibbiy yordam ko'rsatish uchun maxsus xonalarni tashkil etishi va xodimlarga yuqori darajadagi tibbiy yordam zarurati vujudga

kelganda o'z hisobidan davolash-profilaktika muassasalariga olib borishi shart.

Muassasalarda mehnatni muhofaza qilishning holati ustidan nazorat va tekshiruvni masul davlat organi, jamoat tekshiruvini esa kasaba uyushmasi va xodimlarning boshqa vakillik organlari amalga oshiradi.

### **Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini muhofazalashga taalluqli maxsus qoidalar.**

#### *Xotin-qizlar mehnatini muhofazalash*

O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligiga muvofiq homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarni, ularning homiladorligini yoki yosh bolasi borligini vaj qilib ishga qabul qilmaslik, ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy rad etish deb baholanadi. Ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etgan taqdirda xodimning talabi bilan uch kun ichida ishga qabul qilishni rad qilish asoslarini ko'rsatib yozma javob berishga majbur. Ushbu yozma javob asosida, fuqaro mazkur masala xususida sudga murojaat qilishga haqli. Basharti sudda ish ko'rish davomida ish beruvchi ayol homiladorligi yoki uch yoshga to'lmagan bolasi borligi tufayli ishga qabul qilishdan bosh tortganligi ma'lum bo'lsa, ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxs jinoiy javobgarlikka tortilishiga sabab bo'lishi mumkin (Jinoyat Kodeksining 148 moddasining 2-qismi).

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari yosh bolali ayollarni ishga joylashish huquqlarini qo'shimcha kafolatlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksida homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar dastlabki sinov muddati qo'llanilmagan holda, ya'ni hech bir sinov yoki boshqa qandaydir shartlarsiz ishga qabul qilinishlari shartligi haqidagi qoida nazarda tutilgan. Ayollar bilan mehnat munosabati davom etayotgan davrda ularni boshqa ishga ko'chirish umumiy asoslarda amalga oshiriladi. Shu bilan birga Mehnat Kodeksining 394-395-moddalariga muvofiq, tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarning ishlab chiqarish normalari, xizmat ko'rsatish normalari kamaytirilishi yoki ularning avvalgi

ishlaridagi o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda engilroq yoxud noqulay ishlab chiqarish omillari ta'siridan holi bo'lgan ishga o'tkazilishi lozim.

Homilador ayolga boshqa engilroq ish berish masalasi hal etilgunga qadar u ana shu sabablarga ko'ra ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda ishdan ozod qilinadilar. Shuningdek, ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarish imkoniga ega bo'lmagan taqdirda bolasi ikki yoshga to'lgunga qadar avvalgi ishidagi o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda boshqa engilroq ishga o'tkazilishi lozim.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga binoan: «Homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilishi hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni, albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi». Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni tugatilayotgan korxonaning huquqiy vorisi amalga oshiradi, huquqiy vorislari bo'lmagan taqdirda esa, mahalliy mehnat bo'limlari ularga ma'qul keladigan ish topishda va ishga joylashtirish davrida qonun hujjatlarida belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan yordam ko'rsatishga majburdir.

Davlatimiz tomonidan kelajagimiz tayanchi bo'lgan yosh avlodni, ular tarbiyasi bilan mashg'ul bo'lgan onalar va barcha xotin-qizlarni ishlab chiqarish jarayonida himoyalashga qaratilgan ulkan ijtimoiy dasturlar va tadbirlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, «Ayollarni ijtimoiy himoyalash», «Nogironlarni mehnatga qaytarish» davlat dasturlarining ro'yobga chiqarila boshlanishi bilan bir necha minglab ish joylari sog'lomlashuviga, qulay va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratilishiga erishildi. Ammo halq xo'jaligining ayrim tarmoqlarida, ijara, fermer va jamoa xo'jaliklarida mehnatni muhofaza qilish talablarini pisand qilmaslik, ayollarga berilgan kafolatlardan foydalanilishiga to'sqinlik qilish, ular mehnatidan noqulay va xavfli ishlarda

foydalanish hollari uchrab turibdi, bu esa ayollar salomatligiga, bolalar parvarishi va tarbiyasiga salbiy ta'sir qilmoqda.

Korxonalar va tashkilotlarda mehnat muhofazasiga oid asosiy talablar hamda qoidalar O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, O'zbekiston Respublikasining «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi Qonunda, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlarida, tarmoq vazirliklari va idoralar tomonidan ishlab chiqilib, tasdiqlanadigan mehnatni muhofaza qilishga oid standartlar, korxonalarda tuzilgan jamoa shartnomalari, tarmoq jamoa kelishuvlari, ichki mehnat tartibi qoidalarida va boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan.

Xotin-qizlar mehnatini muhofaza qilishga oid qo'shimcha talablar Mehnat kodeksi va boshqa qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan. Jumladan, mehnat qonunchiligiga binoan, «Mehnat sharoiti noqulay ishlarda ayollar mehnatining qo'llanishi taqiqlanadi, er ostidagi ba'zi ishlar (jismoniy bo'lmagan ishlar) bundan mustasnodir».

O'zbekiston Respublikasi Davlat sanitariya Bosh shifokori tomonidan tasdiqlangan «Yuklarni qo'lda ko'tarish, tashishda ayollar uchun yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan og'irlikning sanitariya me'yorlari»da mazkur sanitariya me'yorlari va qoidalari mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalar, tashkilot va birlashmalar uchun majburiy bajarilishi shartligi qayd etilgan. Ushbu sanitariya me'yorlarining belgilanishidan ko'zlangan asosiy maqsad – ayollar uchun eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish, reproduktiv funktsiya (bola tug'ish)ning buzilishi va ayol salomatligiga putur etishiga yo'l qo'ymaslikdan iboratdir.

Ushbu sanitariya me'yorlariga ko'ra xotin-qizlar tashishi va ko'tarishi mumkin bo'lgan og'irlik me'yorlari 1-jadvalda belgilangan.

16, 18 yoshdagi o'smir qizlar uchun qo'lda ko'tariladigan va bir joydan ikkinchi joyga tashiladigan yuk massasi 7 kgdan, 14, 15 yoshli qiz bolalar uchun esa 3,5 kgdan oshmasligi lozim.

16, 18 yoshdagi o'smir qizlarning bir g'ildirakli, 2,3 va 4 g'ildirakli aravachalarda yuklarni tashish normalari belgilab

qo'yilgan bo'lib, bu sohadagi eng ko'p yuk miqdorlari 2-jadvalda ko'rsatilgan.

Ayollar mehnatini muhofaza qilish faqat ular mehnatdan foydalanish taqiqlangan ish va kasblarni belgilash, ular ko'tarishi yoki tashishi mumkin bo'lgan yuk me'yorlarini belgilashdangina iborat bo'lmay, boshqa ko'plab tashkiliy huquqiy tadbirlar majmuini ham nazarda tutadi hamda ularning asosiy maqsadi, yuqorida ta'kidlanganidek, bola tug'ish, parvarishlash va tarbiyalash qobiliyatlarini himoya qilish, sog'liqlariga shikast etishining oldini olishdan iborat.

«Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi Qonunga ko'ra, har bir xodim, shu jumladan xotin-qizlar ham, o'zlari mehnat qilayotgan sharoiti haqida, bu sharoitlarning o'z sog'ligi uchun qay darajada xavf-xatar tug'dirishi mumkinligi to'g'risida to'liq va ob'ektiv axborotlarni olishga haqli. Ular o'zlarining kasb kasalliklariga yoxud mehnat faoliyati bilan bog'liq boshqa kasalliklarga chalinib qolishlari ehtimolining oldini olish maqsadida navbatdan tashqari tibbiy ko'rikdan o'tkazilishlari, kasb kasalliklariga chalinganlarida esa qonunda belgilangan tartibda o'zlariga etkazilgan zarar miqdorini ish beruvchidan qoplab berilishini talab qilishlari mumkin.

#### *Yoshlar mehnatini muhofazalash*

O'zbekiston Respublikasi davlati yoshlarga oid siyosatining mohiyati, ularga beriladigan iqtisodiy-ijtimoiy, siyosiy, madaniy-ma'rifiy, huquqiy sohalaridagi kafolatlar «O'zbekiston Respublikasining yoshlarga oid davlat siyosatining asoslari to'g'risida»gi Qonunida nazarda tutilgan.

Ushbu Qonunning 1-moddasida aytilishicha: «Yoshlarga oid siyosat O'zbekiston Respublikasi Davlat faoliyatining ustivor yo'nalishi bo'lib, uning maqsadi yoshlarning ijtimoiy shakllanishi va kamol topishi, ijodiy iqtidori jamiyat manfaatlari yo'lida imkon boricha to'la-to'kis ro'yobga chiqishi uchun ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy jihatdan shart-sharoit yaratish hamda ularni kafolatlashdan iboratdir».

O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar ijtimoiy himoyaga muhtoj va mehnat bozorida teng raqobatlasha olmaydigan aholi

qatlamlari sifatida davlat tomonidan alohida muhofaza etiladigan hamda ularning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirishga ko'maklashuvchi qo'shimcha tadbirlar qonunchilikda nazarda tutiladi.

Eng avvalo, o'quv yurtlarini tamomlagan o'n sakkiz yoshga etmagan fuqarolar uchun ish joylarining oldindan band qilib (bronlab) qo'yilishi hamda mulkchilik shakllaridan qat'i nazar barcha korxonalar va tashkilotlar ana shu ish joylariga o'n sakkiz yoshga to'lmagan yoshlarni ishga qabul qilishlari shart ekanligi, shu shaxslar uchun qo'shimcha bo'sh ish o'rinlari barpo etmagan korxonalariga aholi bandligi bilan shug'ullanuvchi organlar tomonidan iqtisodiy ta'sir choralari ko'rilishini aytib o'tish lozim.

Bundan tashqari, amaldagi qonun hujjatlariga ko'ra o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning moddiy javobgarlik bilan bog'liq bo'lgan ma'naviy, axloqiy qiyofalarining shakllanishiga salbiy ta'sir o'tkazishi mumkin bo'lgan ishlarga qabul qilinishi qat'iy cheklanganligi, ularni belgilangan eng kam ish joylariga ishga olish paytida dastlab sinov shartisiz qabul qilinishlari lozimligi ham e'tiborda tutilmog'i darkor.

Avval hech qaerda ishlamagan o'smirlarni ishga qabul qilish, agar o'n olti yoshga to'lgan bo'lsalar, pasportlarini, harbiy xizmatga aloqadorligi haqidagi hujjatni (chaqirilish guvohnomasi) taqdim etganlaridan so'ng, tibbiy ko'rikdan o'tkazilish, topshirilayotgan vazifaga yaroqli ekanliklari aniqlangach, yozma mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yo'li bilan korxonadagi ishga qabul qilinadilar. O'n besh yoshgacha bo'lgan shaxslar esa ishga kirish paytida tug'ilganlik guvohnomasi, yashab turgan joylaridan ma'lumotnoma taqdim etishlari, bundan tashqari mazkur shaxslarning ota-onasi yoxud ular o'rnini bosuvchi boshqa shaxslar ularni ishga kirishlariga qarshi emasliklari to'g'risida yozma rozilik taqdim etishlari lozim. Bu toifadagi xodimlar ham avval tibbiy ko'rikdan o'tkazilib, topshirilayotgan vazifaga yaroqli ekanliklari aniqlangach, ish beruvchi bilan yozma mehnat shartnomasi tuzish orqali va ish beruvchining ishga qabul qilish to'g'risidagi buyrug'ini chiqarish yo'li bilan ishga qabul qilinadilar.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 118-moddasi 2-qismiga muvofiq: «Yoshlarni mehnatga tayyorlash maqsadida umumta'lim maktablari, hunar-texnika bilim yurtlari va o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'quvchilarini o'n to'rt yoshga to'lganlaridan keyin ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning roziligi bilan bolalarning sog'ligiga va kamol topishiga ziyon etkazmaydigan va ta'lim olish jarayonini buzmaydigan engil ishlarni o'qishdan bo'sh vaqtlarida bajarish uchun ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladi". Bunday paytda ham o'quvchining tug'ilganlik guvohnomasi, yashab turgan eridan ma'lumotnoma, ota yoki onasi yoxud ularning o'rnini bosuvchi shaxsning yozma roziligi talab etiladi va shundan so'ng bunday shaxs tibbiy ko'rikdan o'tkazilgach, yozma mehnat shartnomasi tuzilib, ish beruvchining ishga qabul qilish to'g'risidagi buyrug'i (farmoyishi) chiqarilishi yo'li bilan ishga qabul qilinadilar.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligining №7 va Sog'liqni saqlash vazirligining 2001 yil 30 maydagi №1 qarori bilan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan va 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan foydalanilish taqiqlangan ishlar ro'yxati tasdiqlangan. Ushbu akt O'zbekiston Respublikasi Adliya Vazirligi tomonidan 2001 yil 9 iyunda №1040 raqam bilan davlat ro'yxatiga olingan. 18 yoshga to'lmagan shaxslar bilan ushbu ishlarga qabul qilish yuzasidan mehnat shartnomasi tuzilishi mumkin emas.

O'n sakkizga to'lmagan shaxslar ishga tushishlaridan oldin ish beruvchi ularga mehnat shartlari, xavfsizlik choralari va qoidalari xususida yo'l-yo'riqlar berishi, ularni nazoratsiz qoldirmasligi lozim. Mehnat faoliyati davomida ish beruvchi o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarni ularning roziligi bo'lgani taqdirda ham og'ir va zararli ishlarga, ularning tarbiyasiga salbiy ta'sir etadigan vazifalarni bajarishga o'tkazishlari mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 422-moddasiga muvofiq ota-onalar vasiy (homiy)lar, shuningdek mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar hamda voyaga etmaganlar ishlari bilan shug'ullanuvchi komissiyalar, agar o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom

ettirish ular sog'ligiga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar etkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etishga haqlidirlar. Bunday talabni bajarish ish beruvchi uchun majburiy bo'lib, bunda o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimning xohishi e'tiborga olinmaydi.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan yoshlar mehnat shartnomasi mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan umumiy tartibda (xodim tashabbusi bilan, ish beruvchi tashabbusi bilan, tomonlarning xohishiga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra) bekor qilinishi mumkin. Biroq, mehnat shartnomasining ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishi paytida o'smirlar huquqlarini to'laroq kafolatlash maqsadida ish beruvchi bu masalani korxonada joylashgan erdagi ishga joylashtirish organlari bilan oldindan kelishib olishi belgilangan.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga ish vaqti, dam olish vaqti, ish haqi to'lash masalalarida ham qo'shimcha kafolatlar va imtiyozlar berishlikni nazarda tutadi. Jumladan, Mehnat Kodeksining "Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli ish haqini ish beruvchi tomonidan to'lash muddatlari" shuningdek, "O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar uchun qisqartirilgan ish vaqtining muddati" moddalariga ko'ra o'n olti yoshdan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun 36 soatdan ortiq bo'lmagan o'n besh yoshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar esa 24 soatdan ko'p bo'lmagan haftalik ish vaqti normasi belgilangan.

O'qishdan bo'sh vaqtlarda ishlayotgan o'n olti yoshdan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslarning haftalik ish vaqti 18 soatdan, o'n to'rt yoshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan o'quvchilar uchun esa 12 soatdan ko'p bo'lishi mumkin emas.

*Mehnat qobiliyati pasaygan va nogiron shaxslar mehnatini muhofaza qilish*

O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi nogironlar, qariyalar va mehnat qobiliyati pasaygan shaxslarni qo'llab-quvvatlashni nazarda tutadi. Ana shu maqsadda ushbu toifadagi fuqarolar uchun bir qator yangilik va imtiyozlar nazarda tutilgan.

Jumladan, Mehnat Kodeksining 20 bob, 3 paragraf bo'yicha "Nogironligi bo'lgan shaxslaning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlar" quyidagilar tahlil qilingan:

Ish beruvchi, mehnat birjasi tomonidan belgilangan kvota hisobidan ishga joylashtirish tartibida yo'llagan nogironlarni ish joylariga qabul qilishga majburdir.

TMEKning nogironlarga to'liqsiz ish vaqti rejimi o'rnatish, ularning vazifasini kamaytirish va mehnatning boshqa shartlari haqidagi tavsiyalari ish beruvchi tomonidan bajarilishi shart.

I va II guruh nogironlariga mehnatga haq to'lash kamaytirilmagan holda ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmagan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

I va II guruh nogironlariga o'ttiz kalendar kundan kam bo'lmagan muddat bilan yillik uzaytirilgan asosiy ta'til beriladi.

Nogironlarni tungi vaqtdagi ishlarga, shuningdek ish vaqtdan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilishga ularning roziligi bilangina, basharti ular bunday ishlar tibbiy tavsiyalarda taqiqlanmagan bo'lsa, yo'l qo'yiladi.

Bulardan tashqari, bunday toifadagi xodimlarga mehnat qonunchiligiga muvofiq ish haqi saqlanmagan holda ta'til berish ko'zda tutilgan. Unga ko'ra 1941-1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga, ishlayotgan I va II guruh nogironlariga har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar ish haqi saqlanmagan holda ta'til berish belgilangan.

*Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni tekshirish va hisobga olib borish*

Ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar yuz berishi sabablarini aniqlash, ularni bartaraf etish, shuningdek mehnat muhofazasi qoidalari buzilishi tufayli mehnat qobiliyatini yo'qotgan yoki kamaygan xodimlar huquq va manfaatlarini ta'minlash maqsadida yuz bergan baxtsiz hodisalarni o'z vaqtida, ob'ektiv va har tomonlama tekshirish, hisobga olib borish tartibi belgilab qo'yilgan.

Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni o'z vaqtida tekshirishi va hisobga olib borishi shart.

Jabrlanuvchining talabiga binoan tekshiruv tugagan kundan e'tiboran uzog'i bilan uch kun ichida ish beruvchi shu baxtsiz hodisa to'g'risida dalolatnoma berishi shart.

O'zbekiston Respublikasi hududida mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek ayrim fuqarolarda mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan xodimlar sog'ligiga shikast etishi bilan bog'liq zararlanishlar, hodisalar ushbu nizom asosida tekshirish o'tkazilishiga sabab bo'ladi.

Korxonada va uning tashqarisida mehnat vazifasini bajarayotganda yuz bergan jarohatlanish, zaharlanish, kuyish, cho'kish, elektr toki va yashin urishi, issiq va sovuq urishi, portlash, falokat, imorat va inshootlar buzilib ketishi, hayvonlar chaqishi, tishlashi, suzib olishi va hokazolar tekshiriladi hamda hisobga olinadi. Tabiiy o'lim, o'z-o'zini o'ldirish, jabrlanuvchining jinoyat sodir qilish chog'idagi shikastlanishi kabilar tekshirilmaydi va ishlab chiqarishda jarohatlanish hodisasi sifatida hisobga olinmaydi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida xodimning mehnat qobiliyati kamida bir kunga yo'qolsa yoki tibbiy xulosaga muvofiq uni boshqa engilroq ishga o'tkazish lozim bo'lsa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa maxsus akt – N-1 shaklidagi dalolatnoma tuzish yo'li bilan rasmiylashtiriladi. Ish beruvchi tekshirish tugaganidan so'ng 3 sutkadan kechiktirmay jabrlanuvchiga yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsga davlat tilida yoki jabrlanuvchi tushunadigan boshqa tilda dalolatnoma berishi shart.

Bir vaqtning o'zida ikki va undan ortiq xodim bilan yuz bergan guruhiy baxtsiz hodisa;

O'lim bilan tugagan baxtsiz hodisa;

Oqibati og'ir baxtsiz hodisalar maxsus tartibda tekshirilishi lozimligi belgilangan.

Bunday baxtsiz hodisalar to'g'risida ish beruvchi belgilab qo'yilgan sxemaga muvofiq darhol quyidagi organlarga xabar berishi shart:

- a) davlat mehnat texnika nazoratchisiga;
- b) yuqori turuvchi xo'jalik organiga;
- v) Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat vazirligi, viloyat (Toshkent shahar) mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash boshqarmasiga;
- g) O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga;
- d) «O'zsanoatkontexnazorat» agentligiga;
- e) Viloyat, Qoraqalpog'iston Respublikasi, Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashiga.

Guruhiy o'lim bilan tugagan va oqibati og'ir bo'lgan baxtsiz xodisalar viloyat (Qoraqalpog'iston Respublikasi, Toshkent shahri) mehnat boshqarmasi buyrug'iga ko'ra tashkil etiladigan komissiya tomonidan tekshirilib, N-1 shaklidagi dalolatnoma tuziladi.

Yuz bergan baxtsiz hodisa tufayli ikki-to'rt kishi vafot etganida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi buyrug'i bilan komissiya tashkil etiladi.

Besh va undan ortiq kishi o'limiga sabab bo'lgan baxtsiz hodisa O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tuzilgan komissiya tomonidan tekshiriladi. Maxsus tekshirish o'n besh kun ichida tamomlanishi va xodimga (uning vakiliga, qaramog'ida bo'lganlarga) tegishli hujjatlarni beradi.

Maxsus tekshirish materiallari tekshirish tugagach, 15 kun ichida prokuraturaga va boshqa tegishli organlarga taqdim etiladi. Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisani tekshirish tartibini buzgan shaxslar qonun hujjatlariga muvofiq javobgar qilinadilar.

Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz xodisa to'g'risida tuzilgan N-1 shaklidagi dalolatnomalar maxsus jurnalga qayd etib boriladi, vaqtincha mehnatga yaroqsizlik yuzasidan ma'lumotlar statistik hisobotlarda aks ettiriladi. Baxtsiz hodisa sabablari, uning rasmiylashtirilishi yuzasidan xodim va ish beruvchi, xodim va komissiya o'rtasidagi ixtiloflar yuqori turuvchi organlar

tomonidan, xodim da'vo arizasiga ko'ra sud tomonidan ko'rib hal etiladi.

**Tayanch iboralar:** mehnat muhofazasi, xolimning huquqlari, ish bekruvchining majburiyatlari, davlat siyosati, qulay mehnat sharoiti.

### **Savol va topshiriqlar.**

1. Xodimlarning sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarida ishlash huquqi deganda nimalar anglanmog'i lozim?

2. Mehnat muhofazasi deganda nimalar tushuniladi?

3. O'zbekiston Respublikasi «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi Qonunning mazmunini so'zlab bering.

4. Mehnat muhofazasi yuzasidan xodimlar va ish beruvchilar huquqlari hamda majburiyatlari nimalardan iborat?

5. Korxonalarda mehnat muhofazasiga oid qanday tadbirlar amalga oshiriladi?

6. Zararli va noqulay mehnat sharoitlarida ishlovchi xodimlar mehnatini muhofazalash qoidalari qanday?

7. Ayrim toifaga mansub xodimlar (voyaga etmaganlar, ayollar, nogironlar va boshqalar) mehnatini muhofazalashning qanday maxsus qoidalari mavjud?

8. YAkka himoyalash vositalari haqida gapirib bering.

9. Profilaktik oziq-ovqat mahsulotlari qachon beriladi?

10. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va zararlanishlar qanday tartibda tekshiriladi?

11. Umumiy va maxsus tekshirish o'tkazish nima?

12. Korxonalardagi baxtsiz hodisalar qanday tartibda hisobga olinib boriladi?

### **Amaliy mashg'ulot.**

#### **Mehnat muhofazasi.**

I. Atamalarni izohlang:

a) Mehnatni muxofaza qilish talablari.

b) Xodimning mehnat muhofaza qilish normalari , qoida va yo'riqnomalarga rioya etish majburiyati.

c) Hodimning mehnatga muhofaza qilish haqidagi malumot olish huquqi.

II.Savol-javob.

1-Ish beruvchiga xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish majburiyati mavjudmi.

2-Mehnat shartnomasi imzolashdan avval xodimlarni texnik xavfsizlik , ishlab chiqarish , yong'indan saqlanish , sanitariya, mehnatni muhofaza qilish xodimlarni o'qitish majburiyati yuklatilgan?

3) Mehnatni muhofaza qilish tadbirlariga ajratilgan mablag' hisobidan hodim sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash

III. Moddalarni taxlil qiling .

(355-366-Moddalarni misollar bilan taxlil qiling.).

VI. Kazus.

Mehnat atamaları tomonidan moddiy tikuv sehiga ishchi sifatida yo'naltiradi . Ish beruvchi tomonidan tibbiy varaqasida.

II-guruh nogironi ekanligidan habar topib , ishga olishdan bosh tortdi.

V. Kazus.

Talim muassasasida sinif yetishnasligi sababli tibbiy yordam ko'rsatish manosini sinf xonasi sifatida shakillantiradi.

VI. Huquqiy yechim berish .

Korxonada ishlab chiqarish vaqtida xodimlarning sog'lig'iga zarar yetdi.

Ish beruvchi o'zini aybdor qildi.

1) Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish holati ustidan tekshiruvchi davlat organlari xodimlar bilan juda yaqin munosabatda.

## 15-MAVZU: MEHNAT NIZOLARI. (2S)

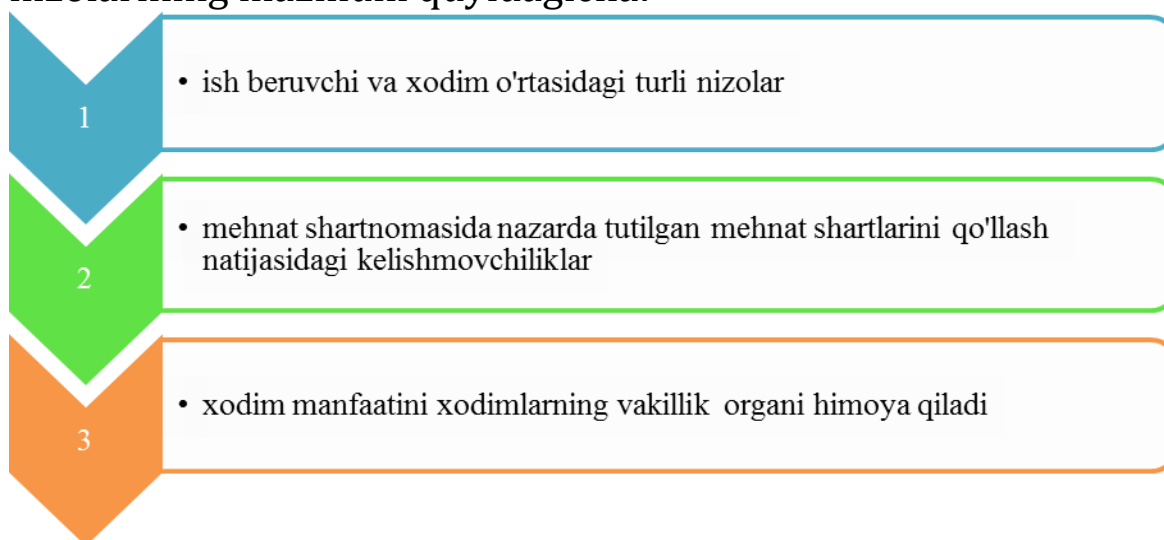
### Reja:

1. Mehnat nizolari tushunasi, ularni yuz berish sabablari va turlari
2. YAKKA mehnat nizolari va jamoaga doir mehnat nizolar
3. Mehnat nizolari komissiyasi va uni korxonalarda tuzish tartibi
4. Mehnat nizosini ko'rishni so'rab sudga murojat qilish

### *Mehnat nizolari tushunchasi va ularni to'g'ri hal etishning ahamiyati*

“Mahnat nizolarini tushunchasi-ish beruvchi va xodim o'rtasida yohud xodimlar(ularning vakillari) va ish beruvchilar(ularning vakillari) o'rtasida mehnat to'grisidagi qonunchilikni, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarni va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini, mehnat shartnomasini qo'llash masalasi bo'yicha, shuningdek yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud mehnat shartlarini o'zgartirish masalalari bo'yicha tartibga solinmagan kelishmovchiliklar mehnat nizolaridir”<sup>1</sup>.

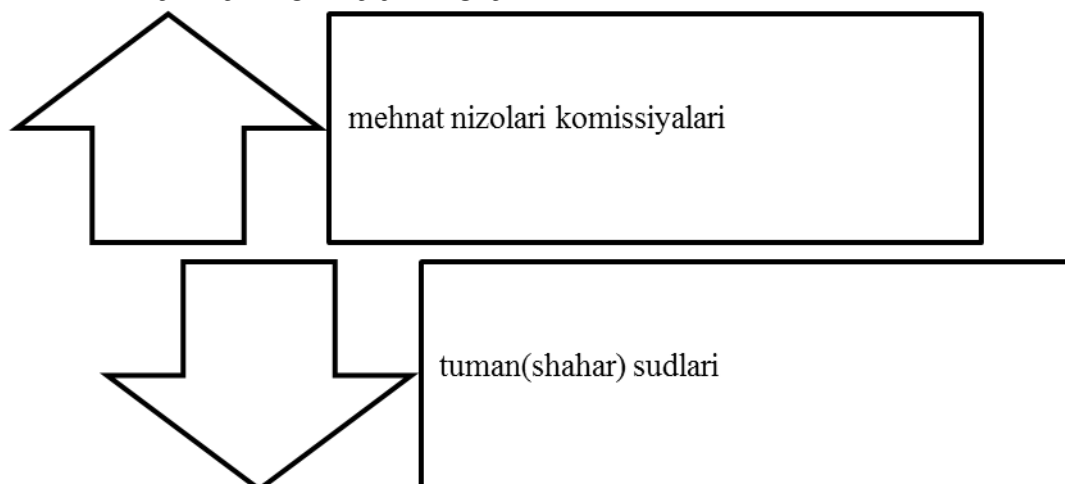
Mehnat Kodeksining 542-moddasiga binoan yakka mehnat nizolarining mazmuni quyidagicha:



<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Тошкент, 2022 й.//

<https://lex.uz/docs/6257288>

Yakka mehnat nizolarini:



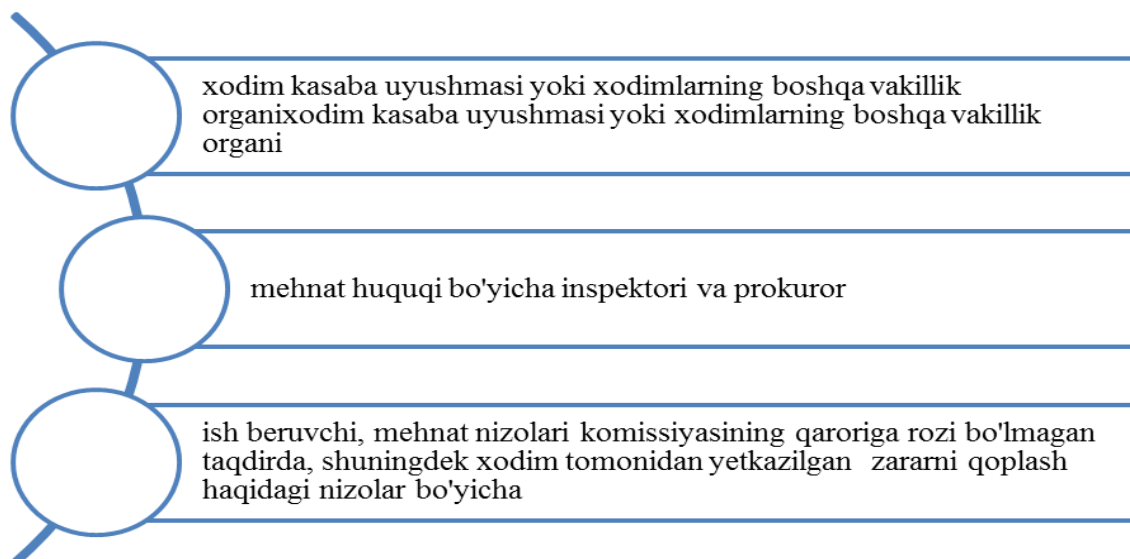
Mehnat nizolari komissiyalarini tuzish tartibi.

Mehnat nizolari komissiyalari tenglik prinsipi asosida ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tuziladi. Komissiyaga ajratilgan a'zolar tegishli organning qarori, ish beruvchining vakili esa buyriq asosida tasdiqlanadi. Shuningdek, komissiyalarning soni va vakolat muddati jamoa shartnomasi yoki boshqa lokal kelishuvlarda belgilanadi.

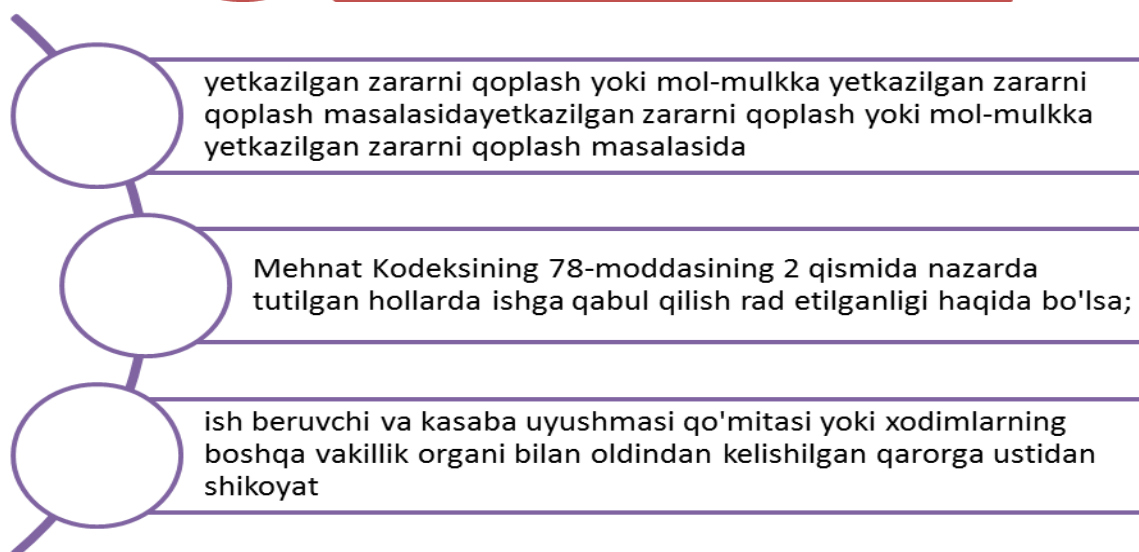
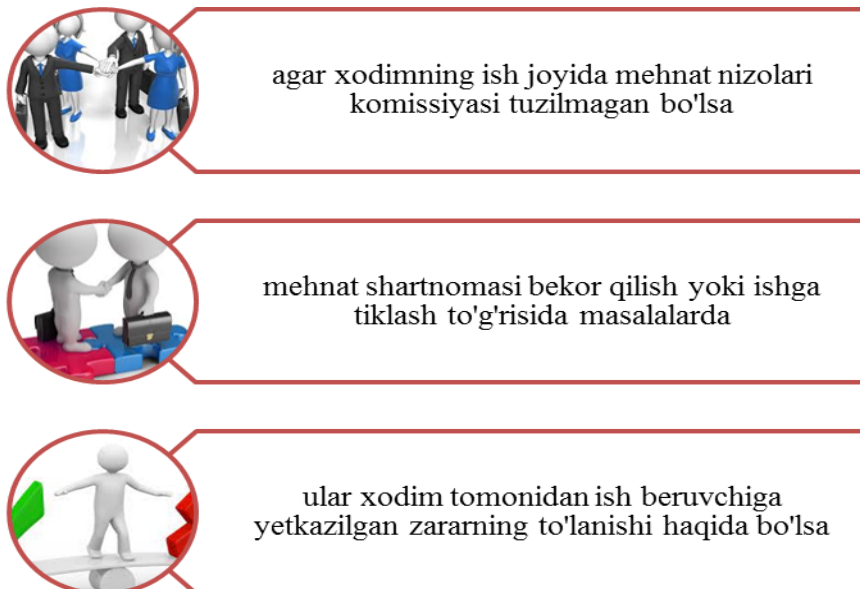
Mehnat qonunchiligiga binoan korxonalar yoki muassasalarda mehnat munosabatlarida vujudga kelgan nizo yuzasidan o'zaro bevosita olib borgan muzokaralarida hal eta olmasa, nizo mehnat nizolari komissiyasida ko'rib chiqiladi.

Xodim mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi komissiyaga ariza bilan murojaat qilganidan keyin o'n kun muddat ichida ko'rib chiqishi shart. Nizoni ko'rish jarayonida xodimning o'zi ishtirok etishi lozim, sababli ishtirok etolmagan taqdirda mazkur ariza kun tartibidan olib tashlanishi mumkin. Bu holat xodimning qayta ariza berishiga to'sqinlik qilmaydi.

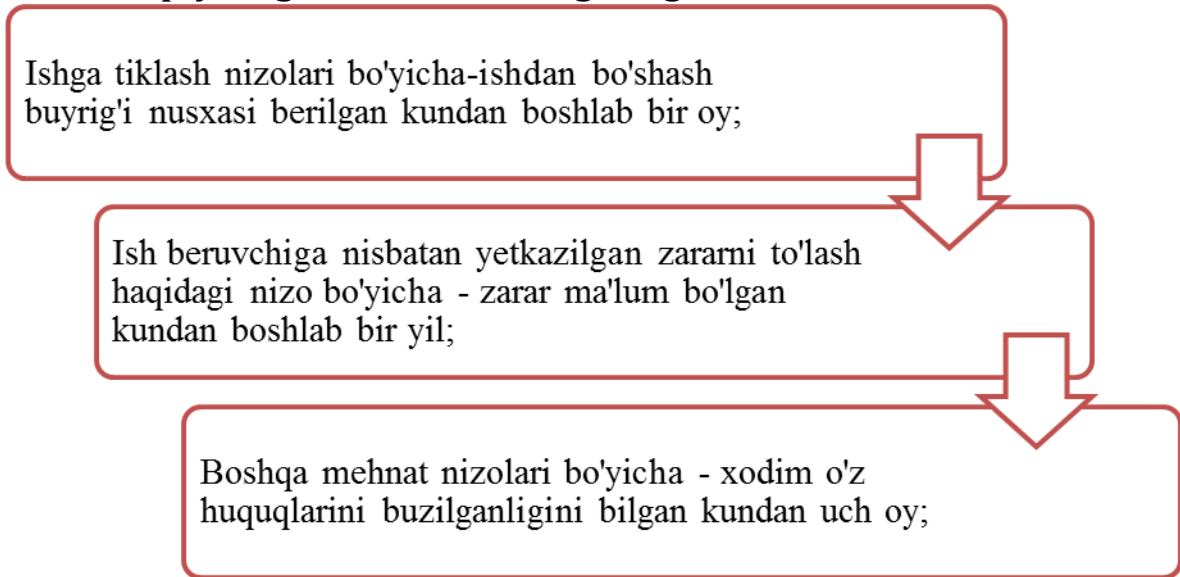
Xodim nizoni ko'rib chiqish jarayonida advokat taklif qilish huquqiga ega. Mehnat nizolari komissiyasi nizoni ko'rib chiqishda ish yuzasida guvohlarni chaqirishi, ish beruvchidan hisob-kitoblar va hujjatlar talab qilish, mutaxassislarni taklif qilish vakolatiga ega. Mehnat nizolarini hal qilish protsedurasi Mehnat Kodeksining 34 bob asosida amalga oshiriladi. Mehnat nizolarini ko'rishni sudgan murojaat qilish huquqi mavjud bo'lib ular quyidagicha:



Bevosita tuman(shahar) sudlarida ko'rilishi lozim bo'lgan mehnat nizolari:

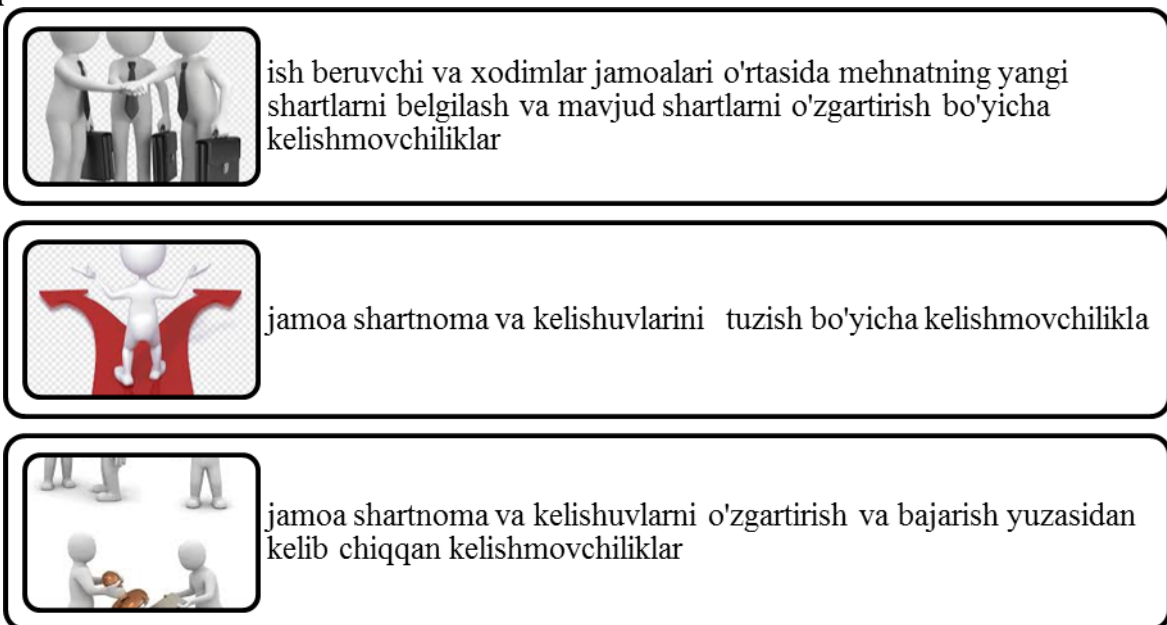


Mehnat nizolarini hal qilish komissiyasi yoki sudga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilangan:



Ish beruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilganda yoki g'ayriqonuniy ravishda xodimni boshqa ishga o'tkazganda sud xodimga yetkazilgan moddiy zararni qoplash majburiyatini mansabdor shaxs zimmasiga yuklaydi. Yetkazilgan zarar miqdori mansabdor shaxsning uch oylik maoshidan ortiq bo'lmasligi lozim. Xodim huquqlarini tiklash maqsadida sudga murojaat qilganlarida sud harajatlarini to'lashdan ozod etiladi.

Jamoalarga doir mehnat nizolarini (ziddiyatlarini)ko'rib chiqish tartibi:



### *Ayrim toifadagi xodimlar mehnat nizolarini ko'rib hal etish*

Ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o'tkazish, asossiz ravishda boshqa ishga o'tkazish yoki mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish bilan bog'liq holda etkazilgan zararni undirish va intizomiy jazo berish masalalariga taalluqli mehnat nizolari qonunda belgilangan tartibda ko'rib chiqiladi deb ko'rsatib qo'yilgan.

Mehnat nizolari maxsus tartibda ko'rib chiqiladigan xodimlar doirasi cheklangan bo'lib, ular qatoriga bugungi kunda:

a) o'z lavozimiga yuqori turuvchi davlat hokimiyati yoki boshqaruv organi tomonidan tayinlanadigan, tasdiqlanadigan yoki saylanadigan rahbar mansabdor shaxslar (hokimlar, vazirlar, boshqarma boshliqlari va boshqalar);

b) sudyalari;

v) prokurorlar, ularning o'rinbosarlari, yordamchilari, tergovchilar kiritilgan. Ushbu shaxslarning yuqorida keltirilgan, mehnat qonunchiligida sanab o'tilgan masalalardagi, ya'ni:

1) mehnat shartnomasini bekor qilish;

2) boshqa ishga o'tkazish;

3) asossiz boshqa ishga o'tkazish yoki ishdan bo'shatish tufayli majburan bekor yurgan vaqti uchun ko'rilgan moddiy zarar o'rnini qoplash;

4) intizomiy jazo berish yuzasidan mehnat nizolarigina maxsus tartibda ko'rib hal etiladi. Bu toifalarga mansub shaxslar boshqa asoslardan kelib chiquvchi mehnat nizolarini hal etilishi yuzasidan umumiy asoslarda sudga murojaat qilishlari mumkin.

***Tayanch iboralar:*** mehnat nizolari, mehnat kommissiyasi, sud, sudga murojat qilish.

### **Savol va topshiriqlar.**

1. Mehnat nizolari nima va ularning kelib chiqish sabablari qanday?

2. Mehnat nizolarini ko'ruvchi qaysi organlarni bilasiz?

3. Mehnat huquqlarini himoya qilish uchun qaysi muddatlarda murojaat etish mumkin?

4. Mehnat nizolarining taalluqliligi va sudlovliligi qanday aniqlanadi?
5. Mehnat nizolari komissiyasi haqida gapirib bering.
6. Bevosita tuman (shahar) sudida qaysi toifadagi mehnat nizolari ko'riladi?
7. Mehnat nizosi yuzasidan sudda ish qo'zg'ash, da'vo arizasi bilan murojaat qilish huquqi kimlarga berilgan?
8. Mehnat nizosi sudda qaysi muddatda ko'rib chiqiladi?
9. Mehnat nizosi yuzasidan sud hal qiluv qarorlarini ijro etilish xususiyatlari qanday?
10. Sud qarorlarining qaytarma ijrosi deganda nima tushuniladi?
11. Mehnat nizolari bo'yicha sud xarajatlari xususiyati haqida gapirib bering.
12. Ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat nizolari hal etilishida qanday o'ziga xos xususiyatlar mavjud?
13. Jamoaga doir mehnat nizolari nima?

## GLOSSARIY (IZOHLI LUG'AT)

**Bayram kunlari** – bu mamlakat hayoti uchun, uning tarixi uchun yoki halqi uchun muhim ahamiyatga molik voqea-hodisaga bag'ishlab belgilangan tartibda e'lon qilingan kalendar sanadir. Yillik mehnat ta'tili - O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga muvofiq yollanib ishlovchi xodimlar uchun kafolatlab qo'yilgan yillik dam olish vaqti. Bu davrda xodimning ish joyi (lavozimi, vazifasi) hamda o'rtacha ish haqi saqlab qolinadi.

**Boshqa ishga o'tkazish** – xodimning mehnat vazifasini o'zgartirilishi, ya'ni unga bir korxonada boshqa mutaxassislik, malaka yoxud lavozim bo'yicha ish topshirilishi tushuniladi. Boshqa ishga o'tkazish amalga oshirilgan muddatlarga bog'liq holda vaqtincha va doimiy ravishda o'tkazishlarga bo'linadi.

**Cheklangan moddiy javobgarlik** – xodim aybli ravishda korxonaga etkazgan moddiy zararni qonunda belgilab qo'yilgan eng ko'pidan ortiq bo'lmagan darajada qoplash majburiyati;

**Dam olish vaqti** - qonun hujjatlariga ko'ra xodim o'zining mehnat vazifalarini bajarishdan ozod qilingan va sarflangan jismoniy hamda ma'naviy-ruhiy quvvatini qayta tiklashi lozim bo'lgan vaqti. Dam olish huquqi yollanib ishlovchi xodimlarga berilgan ijtimoiy-iqtisodiy huquqlardan dam olish huquqi va uni amalga oshirilishi Mehnat kodeksi va boshqa qonun hujjatlari bilan kafolatlanadi.

**Dastlabki sinov** – xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko'rish; uning muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas.

**Delikt layoqat** – mehnat qonunchiligi bilan nazarda tutilgan va yuklatilgan majburiyatlarning ijrosi uchun javobgarlik.

**Hodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish** – hodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat

shartnomasini ham, ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib, bekor qilishga haqlidir.

**Huquq manbalari** – huquq normalarini mustahkamlash va ifoda etish shakli. Mehnat huquqi tamoyillari – mehnat huquqining mohiyati va xos xususiyatlarini ifoda etuvchi asosiy rahbariy ko'rsatmalar.

**Huquqqa xilof xatti-harakat** – xodim tomonidan qonunda, hukumat qarorlarida, ichki mehnat tartiboti qoidalarida, qo'llanmalarda, shuningdek ma'muriyatning buyruq va farmoyishlari, mehnat jamoasi kengashining qarorlarida belgilangan xizmat majburiyatlarini bajarmaslik yoki etarli darajada bajarmaslik.

**Ish beruvchi** – xodim bilan mehnat munosabatlariga kirishgan yuridik yoxud jismoniy shaxs.

**Ish joyini o'zgartirish** – mehnat shartnomasida shartlashib olinmagan ish joyini o'zgartirish mehnat shartlarini o'zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqida xodim bilan kelishish talab qilinmaydi.

**Ish o'rni** — mehnat faoliyati jarayonida xodimning doimiy yoki vaqtinchalik bo'lish joyi.

**Ish vakti rejimi** – belgilangan ish vaqti muddati normasini qo'llash hamda xodimlarning ish va dam olish vaqtini sutka, hafta hamda boshka kalendar davr doirasida taqsimlash tartibi. Ish vaqti rejimi quyidagi tarkibiy kislarni o'z ichiga oladi: kundalik ish muddati, ish boshlanadigan va tugallanadigan payt, ishdagi tanaffuslar vaqti, sutkadagi smena miqdori, ish kunlari bilan ishlamaydigan kunlar navbatma-navbat kelishi, xodimlarni bir smenadan boshqasiga o'tkazish tartibi va boshqalar.

**Ish vaktidan tashkari ishlash** – xodim uchun belgilangan kundalik ish muddatidan tashqari ishlash ish vaqtdan tashqari ish deb hisoblanadi. Ish smenasining muddati 12 soatdan iborat bo'lganda, shuningdek mehnat sharoiti o'ta og'ir va o'ta zararli ishlarda ish vaqtdan tashqari ishlarga yo'l qo'yilmaydi.

**Ish vaqti** (huquq tushunchasi sifatida) – Mehnat Kodeksiga muvofik xodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat

shartnomasi shartlariga muvofik o'z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo'lgan vakt ish vakti deb hisoblanadi.

**Ish vaqtining normal muddati** – qonun hujjatlari ish haftasi muddatini hamda ish kuni muddatini belgilab qo'yish orqali ish vaqti normasini belgilaydi. Jumladan, Mehnat Kodeksiga binoan olti kunlik ish haftasida ham, besh kunlik ish haftasida ham, ish vaqti haftasiga 40 soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

**Ish vaqtining qisqartirilgan muddati** – ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog'lig'i, mehnat shartlari, o'zga holatlarni inobatga olib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga binoan mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

**Ish haqi** – xodim amalda bajargan ishining miqdori va sifatiga qarab beriladigan to'lov.

**Ishdan bo'shatish nafaqasi** – ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda, taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan xolatlarda mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishdan bo'sh nafaqasi to'lanadi. Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas.

**Ishdan chetlashtirish** – Xodim alkogolli ichimlikdan, giyovandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida ishga kelganda, xodim majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki o'tkazilgan tekshirishlar natijalari bo'yicha tibbiy komissiya tavsiyalarini bajarmaganida, ish beruvchi uni ishga qo'ymaslikka haqlidir.

**Ishga qabul qilishdagi hujjatlar** – pasport yoki tug'ilganlik to'g'risidagi guvohnoma va turar joyidan ma'lumotnomani; mehnat daftarchasi, harbiy biletni yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani; ma'lumoti xaqida hujjat.

**Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish** – ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug'i bilan amalga oshiriladi.

**Ishga tiklash** – Mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilganda, uni ish beruvchining o'zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishga tiklanishi.

**Ishlab chiqarish faoliyati** — mahsulot ishlab chiqarish, xom ashyoni qayta ishlash, ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish chog'ida amalga oshiriladigan harakatlar yig'indisi.

**Jamoa kelishuvi** — muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o'z ichiga oluvchi normativ hujjatdir.

**Jamoa kelishuvi** — muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o'z ichiga oluvchi normativ hujjatdir.

**Jamoa muzokaralar** – jamoa shartnomalar va jamoa kelishuvlari mazmunini tashkil etuvchi masalalar muhokamasiga qaratilgan muzokaralar jarayoni.

**Jamoa muzokaralar** – jamoa shartnomalar va jamoa kelishuvlari mazmunini tashkil etuvchi masalalar muhokamasiga qaratilgan muzokaralar jarayoni.

**Jamoa muzokaralar komissiyasi** – kasaba uyushmalari a'zolari, xodimlarning boshqa vakillik organlari, ish beruvchining vakillaridan tashkil topgan jamoa muzokaralar olib borish, shuningdek yagona jamoa shartnomasi yoki jamoa kelishuv loyihasini ishlab chiqish uchun shakllangan maxsus vakolatli komissiya.

**Jamoa muzokaralar komissiyasi** – kasaba uyushmalari a'zolari, xodimlarning boshqa vakillik organlari, ish beruvchining vakillaridan tashkil topgan jamoa muzokaralar olib borish, shuningdek yagona jamoa shartnomasi yoki jamoa kelishuv loyihasini ishlab chiqish uchun shakllangan maxsus vakolatli komissiya.

**Jamoa shartnomasi** – korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatdir. Jamoa shartnomalari xodimlar bilan ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga va ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida tuziladi.

**Jamoa shartnomasi** – korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatdir. Jamoa shartnomalari xodimlar bilan ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga va ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida tuziladi.

**Jamoaviy himoya vositalari** — tuzilishi yoki vazifasi jihatidan ishlab chiqarish binosi va ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq bo'lgan, xodimlarga zararli ishlab chiqarish omili va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omili ta'sirining oldini olish yoki uni kamaytirish, shuningdek ifloslanishlardan himoya qilish uchun mo'ljallangan texnik vositalar va boshqa vositalar.

**Kasb kasalligi** – sug'urtalangan shaxsga unga ishlab chiqarishning zararli yoki xavfli omili ta'siri natijasida uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishiga sabab bo'lgan o'tkir yoki surunkali kasallik; zararli mehnat sharoitlari ta'siridan paydo bo'ladi va kasb kasalliklari ro'yxatiga kiritilgan xastalik;

**Kasb kasalligi** — xodimning unga zararli ishlab chiqarish omili yoki xavfli ishlab chiqarish omili ta'siri natijasida yuzaga kelgan va uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoxud turg'un yo'qotishiga sabab bo'lgan o'tkir yoki surunkali kasalligi.

**Majburiy mehnat** – biron-bir jazoni qo'llash bilan tahdid qilish orqali (shu jumladan mehnat intizomini saqlash vositasi tariqasida) ish bajarishga majburlash, qonunda belgilangan hollar bundan mustasno. Lokal normativ hujjat – xodimlar vakillik organi roziligini inobatga olgan holda ish beruvchi tomonidan korxonada doirasida qabul qilinadigan mehnat huquqi manbai.

**Mehnat daftarchasi** – mehnat daftarchasi xodimning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjatdir.

**Mehnat huquqi funksiyalari** – mehnat huquqining asosiy vazifalarini amalga oshirish shakli, tashqi in'ikosi.

**Mehnat huquqi metod (uslub)lari** – mehnat munosabatlarini tartibga solish usullari va yo'llari majmuasi.

**Mehnat huquqi**– yollanma mehnat asosida (mehnat shartnomasi tuzish orqali) ishlayotgan xodimlar mehnatining ishlab chiqarishda qo'llanilishi natijasida vujudga keladigan ijtimoiy mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi huquqiy normalar tizimidan tashkil topgan huquq sohasi.

**Mehnat huquqining subyektlari** – mehnat qonunchiligi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlarning ishtirokchisi va doimiy mehnat huquq va majburiyatlarga ega bo'lgan hamda ularni amalga oshiradigan jismoniy va yuridik shaxslar.

**Mehnat munosabatlarida ijtimoiy sherikchilik** – mehnat va mehnatga oid munosabatlarni jamoa-shartnomaviy tartibga solish yuzasidan bunday munosabatlarning ishtirokchilarini (ish beruvchi(lar) va xodimlar (ularning vakillik organlari) timsolida) o'zaro harakatlari.

**Mehnat munosabatlarida ijtimoiy sherkchilik** – mehnat va mehnatga oid munosabatlarni jamoa-shartnomaviy tartibga solish yuzasidan bunday munosabatlarning ishtirokchilarini (ish beruvchi(lar) va xodimlar (ularning vakillik organlari) timsolida) o'zaro xarakatlari.

**Mehnat nizolari komissiyalari** – korxonalar, muassasa va tashkilotlarda vujudga keladigan mehnat nizolarini hal etuvchi birlamchi organ.

**Mehnat nizolari komissiyalarini tuzish** – jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvda mehnat nizolari komissiyalarini tuzish nazarda tutilishi mumkin. Mehnat nizolari komissiyalari ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

**Mehnat nizolari komissiyalarini tuzish** – jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvda mehnat nizolari komissiyalarini tuzish nazarda tutilishi mumkin. Mehnat nizolari komissiyalari ish beruvchi va

kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

**Mehnat nizosi** – ish beruvchi va xodim o‘rtasida yuzaga keluvchi mehnat nizasi tushuniladi.

**Mehnat nizosi** – ish beruvchi va xodim o‘rtasida yuzaga keluvchi mehnat nizasi tushuniladi.

**Mehnat sharoitlari** — mehnatni amalga oshirish chog‘idagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillari yig‘indisi.

**Mehnat shartlari** – deganda mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami tushuniladi. Ijtimoiy omillar: mehnat haqi miqdori, ish vaqti, ta‘tilning muddati. Ishlab chiqarish omillari: texnika, sanitariya, gigienaga oid, maishiy shartlar.

**Mehnat shartlarini** – o‘zgartirish, ular qaysi tartibda belgilangan bo‘lsa, shunday tartibda amalga oshiriladi.

**Mehnat shartlarini belgilash** – mehnat shartlari mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi.

**Mehnat shartnomasi** – mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir. Mehnat shartnomasining shakli Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi. Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo‘lgan kamida ikki nusxada tuziladi.

**Mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi** – o‘zlarining aybli, qonunga xilof, zarar keltiruvchi xatti-harakatlari bilan bir-birlariga etkazgan moddiy zarar uchun yuzaga keladigan javobgarlik turi. Bunda shartnoma bo‘yicha ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi Mehnat kodeksida nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan ko‘p bo‘lmasligi kerak.

**Mehnat shartnomasini bekor qilish** – mehnat shartnomasi bekor bo‘lishi muayyan yuridik shart sharoitlar yuz berishi tufayli

hodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat huquqiy aloqalariga barham berilishi.

**Mehnat shartnomasini bekor qilishni rasmiylashtirish** – Mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan shaxslar ya'ni ish beruvchilar tomonidan amalga oshiriladi va buyruq bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga uning mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruqning nusxasini berishi shart.

**Mehnat shartnomasini o'zgartirish** – mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

**Mehnat shartnomasining mazmuni** – Mehnat shartnomasining mazmuni taraflar kelishuvi bo'yicha belgilanadi. Mehnat shartnomasining mazmuni ushbu shartnoma munosabatiga kirishgan xodim va ish beruvchining bir-birlariga nisbatan o'lgan huquq va majburiyatlari majmuidan iboratdir.

**Mehnat shartnomasining muddati** – Mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga, besh yildan ortiq bo'lmagan muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuziladi.

**Mehnat shartnomasining taraflari** – xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflari hisoblanadilar.

**Mehnat ta'tillari** – har bir shaxs dam olish huquqining eng asosiy kafolatlaridan biri ish vaqti muddatining cheklanganligidir. Dam olish huquqining eng muhim kafolatlaridan biri dam olish vaqti turlarining qonun hujjatlari asosida mustahkamlab berilganligi hamda aksariyatining eng kam muddati aniqlab qo'yilganligidir.

**Mehnatda mayib bo'lish** — ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida xodimning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishi.

**Mehnatda mayiblanish** – ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida sug'urtalangan shaxsning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishi.

**Mehnatga haq to'lash** – xodimga oldindan qonun hujjatlari bilan belgilab qo'yilgan miqdorlarda haq olishni kafolatlovchi tizim.

**Mehnatga oid huquqiy layoqat** – mehnat qonunchiligi normalariga binoan subyektiv huquq va majburiyatlarga ega bo'la olish qobiliyati.

**Mehnatga oid huquqiy munosabatlar** – xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi xodim tomonidan haq evaziga shaxsan muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda bajarish haqidagi mehnat shartnomasi, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvga asoslangan munosabatdir.

**Mehnatga oid huquqiy muomala layoqati** – qonunchilikka muvofiq huquq va majburiyatlarni muayyan xatti-harakatlar orqali amalga oshirish qobiliyati.

**Mehnatni muhofaza qilish** — mehnat jarayonida insonning xavfsizligini, hayoti va sog'lig'i, ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga doir huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiena, davolash-profilaktika, rehabilitatsiya tadbirlari hamda vositalari tizimi.

**Muddatli mehnat shartnomasi** – Muddatli mehnat shartnomasi muddati tugashi bilan bekor qilinadi. Agar muddat tugagandan keyin ham mehnatga oid munosabatlar davom etaversa va taraflardan birortasi bir hafta davomida uning bekor qilinishini talab qilmagan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanadi.

**Noqulay ishlab chiqarish omillari** — zararli ishlab chiqarish omilining va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omilining mavjudligi.

**Qo'shimcha ta'tillar** – yollanib ishlovchi xodimlarga muayyan xollarda asosiy ta'tiliga qo'shimcha ravishda beriladigan mexnat ta'tili.

**Shaxsiy himoya vositalari** — xodimga zararli ishlab chiqarish omili va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omili ta'sirining oldini olish yoki uni kamaytirish, shuningdek ifloslanishlardan himoyalaniish uchun foydalaniladigan texnik vositalar va boshqa vositalar.

**Tarif koeffitsienti** – birinchi razryad tarif stavkasiga qaraganda keyingi razryad tarif stavkasi qancha balandligini ko'rsatadi.

**Tarif razryadi** – tarif setkasining asosiy elementlaridan biri bo'lib, xodim malakasining ko'rsatkichi hisoblanib, u birt vaqtda bajariladigan ishning murakkablik darajasiga mos keladi.

**Tarif setkasi** – turli xil tarif razryadiga mansub xodimlar tarif stavkalarining (birinchi razryad stavkasiga nisbatan) munosabatini tarif koeffitsientlari shaklida belgilovchi shkala.

**Tarif stavkasi** – ish vaqti birligi uchun ish haqining pul shaklida ifodalangan hajmi.

**Tarif tizimi** – xodimlarning ish haqi darajasini ularning malakasi, mehnatining unumdorligi, xususiyati va sharoitga, ular bajaradigan ishning murakkabligiga, ishlab chiqarish tarmog'i, korxonalarining hududiy joylashishi, qo'llaniladigan ish haqining shakllariga ko'ra tabaqalashtirish va tartibga solishga asos bo'ladigan normativlar majmuasidir.

**Tijorat siri** — uchinchi shaxslarga noma'lumligi sababli fantexnika, texnologiya, ishlab chiqarish, moliya-iqtisodiyot sohalarida hamda boshqa sohalarda tijorat qimmatiga ega bo'lgan, qonuniy asosda erkin foydalanilmaydigan axborot bo'lib, ushbu axborot mulkdori uning maxfiylikini muhofaza qilish bo'yicha choratadbirlarni ko'radi.

**Tijorat sirini oshkor etish** — tijorat sirini tashkil etuvchi axborotning uchinchi shaxslarga bunday axborot mulkdorining yoki konfidentning roziligisiz yoxud mehnat shartnomasi (kontrakt) yoki fuqarolik-huquqiy shartnomaga xilof ravishda, mumkin bo'lgan har qanday shaklda (og'zaki, yozma, boshqa shaklda, shu jumladan texnika vositalaridan foydalangan holda) ma'lum bo'lib qolishiga olib keladigan harakat yoki harakatsizlik.

**Xavfli ishlab chiqarish omili** — ta'siri xodimning shikastlanishiga olib kelishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarish omili.

**Xodim** – ish beruvchi bilan mehnat munosabatlariga kirishgan jismoniy shaxs;

**Xodimlarni sud xarajatlaridan ozod qilish** – xodimlar mehnatga doir huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan

talablar bo'yicha sudga murojaat qilganlarida sud xarajatlarini to'lashdan ozod etiladilar.

**Xodimlarni sud xarajatlaridan ozod qilish** – xodimlar mehnatga doir huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar bo'yicha sudga murojaat qilganlarida sud xarajatlarini to'lashdan ozod etiladilar.

**Xodimlarning vakilligi** – mehnatga oid munosabatlarda xodimlarning manfaatlarini ifoda etishda vakil bo'lish va bu manfaatlarni himoya qilishni korxonadagi kasaba uyushmalari hamda ularning saylab qo'yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar amalga oshirishi mumkin, bu organlarni saylash tartibini, ularning vakolatlari muddati va miqdor tarkibini mehnat jamoasining yig'ilishi (konferensiyasi) belgilaydi.

**Xodimlarning vakilligi** – mehnatga oid munosabatlarda xodimlarning manfaatlarini ifoda etishda vakil bo'lish va bu manfaatlarni himoya qilishni korxonadagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo'yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar amalga oshirishi mumkin, bu organlarni saylash tartibini, ularning vakolatlari muddati va miqdor tarkibini mehnat jamoasining yig'ilishi (konferensiyasi) belgilaydi.

**Yakka mehnat nizolari** – ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa meyoriy hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llash yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklar tushuniladi.

**Yakka mehnat nizolari** – ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa meyoriy hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llash yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklar tushuniladi.

**Zarar** – huquqi buzilgan shaxsning buzilgan huquqini tiklash uchun qilgan yoki qilishi lozim bo'lgan xarajatlari, uning mol-mulki yo'qolishi yoki shikastlanishi (haqiqiy zarar), shuningdek bu shaxs o'z huquqlari buzilmaganida odatdagi fuqarolik muomalasi sharoitida olishi mumkin bo'lgan, lekin ololmay qolgan daromadlari (boy berilgan foyda).

**Zararli ishlab chiqarish omili** — ta'siri xodimning kasb kasalligiga chalinishiga olib kelishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarish omili.

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI**

### **ASOSIY ADABIYOTLAR:**

1. Mirziyoev SH.M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild, – T., “O'zbekiston”, 2017. -592 b.
2. Mirziyoev SH.M. Halqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild, – T., “O'zbekiston”, 2019. -592 b.
3. Mirziyoev SH.M. Niyati ulug' halqning ishi ham ulug', hayoti yorug' va kelajagi farovon bo'ladi. 3-jild. – T., “O'zbekiston”, 2019. -400 b.
4. Mirziyoev SH.M. Milliy tiklanishdan – milliy yuksalish sari. 4-jild. – T., “O'zbekiston”, 2020. -452 b.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning BMT Bosh Assambleyasining 75-sessiyasidagi nutqi. // “Halq so'zi”, 2020 yil 24 sentyabr.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning SHanxay hamkorlik tashkiloti yig'ilishidagi nutqi. “Halq so'zi”, 2020 yil 10 noyabr.
7. Mirziyoev SH.M. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 2020 yil 29 dekabr.
8. Mirziyoev SH.M. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 2022 yil 20 dekabr.

### **NORMATIV-HUQUQIY HUJJATLAR**

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T., “O'zbekiston”, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. – T., “O'zbekiston”, 2023.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 20 apreldagi “Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-2909-sonli Qarori.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 5 iyuldagi “Yoshlarga oid davlat siyosati samaradorligini oshirish va

O‘zbekiston yoshlar ittifoqi faoliyatini qo‘llab-quvvatlash to‘g‘risida”gi 5106-son Farmoni.

5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 11 iyuldagi “Oliy va o‘rta mahsus ta‘lim tizimiga boshqaruvning yangi tamoyillarini joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-4391-sonli Qarori.
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 27 avgustdagi “Oliy ta‘lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining uzluksiz malakasini oshirish tizimini joriy etish to‘g‘risida”gi PF- 5789-sonli Farmoni.
7. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 23 sentyabrdagi “Oliy ta‘lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 797-sonli Qarori.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 3 dekabrdagi “Iqtidorli yoshlarni saralab olish tizimi va akademik litseylar faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-4910-sonli Qarori.
9. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022 yil 1 iyundagi “Akademik litseylar rahbar va pedagog xodimlarining uzluksiz malakasini oshirish tizimini joriy etish to‘g‘risida”gi 296-sonli Qarori.
10. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 8 maydagi “Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasini amalga oshirish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-67-sonli Farmoni.

#### **QO‘SHIMCHA ADABIYOTLAR**

1. Tursunov Y. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: Moliya, 2002. 279 b.
2. Usmanova M.A., Tursunov Y. Mehnat huquqi. Darslik. -T.: TDYUI, 2006 y.
3. Usmanova M., Tursunov YU. Mehnat shartnomasi. O‘quv qo‘llanma. -T.: TDYUI, 2007.
4. Tursunov Y. Mehnat huquqi. Darslik. T.: “Moliya”, 2002. 279 b.
5. Usmanova M.A., Tursunov YU. Mehnat huquqi. Darslik. T.: “Ilm Ziyo”, 2012.

## ELEKTRON TA'LIM RESURSLARI

[http:// akadmvd.uz](http://akadmvd.uz) (O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi)

[http:// lex.uz](http://lex.uz) (O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi)

[http:// eduportal.uz](http://eduportal.uz) (Multimediya umumta'lim dasturlarni rivojlantirish markazi)

[http:// www.connect.uz](http://www.connect.uz) (O'zbekiston umumta'lim portali)

[http:// uzsci.net](http://uzsci.net) (Ilmiy ta'lim tarmog'i)

[http:// www.ima.uz](http://www.ima.uz) (Intellectual mulk agentligi)

[http:// www.academy.uz](http://www.academy.uz) (O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi)

[http:// www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz) (Axborot ta'lim tarmog'i)

[http:// uzedu.uz](http://uzedu.uz) (O'zbekiston Respublikasi Halq ta'lim vazirligi)

[http:// www.nuu.uz](http://www.nuu.uz) (Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy universiteti)

[http:// www.tsil.uz](http://www.tsil.uz) (Toshkent davlat yuridik universiteti)

[http:// www.tuit.uz](http://www.tuit.uz) (Toshkent axborot texnologiyalari universiteti)

[http:// www.buxdu.uz](http://www.buxdu.uz) (Buxoro davlat universiteti)



**OMAROVA GAVHAR**

**MEHNAT HUQUQI**

**(Darslik)**

<i>Muharrir:</i>	<i>A. Qalandarov</i>
<i>Texnik muharrir:</i>	<i>G. Samiyeva</i>
<i>Musahhah:</i>	<i>Sh. Qahhorov</i>
<i>Sahifalovchi:</i>	<i>M. Bafoyeva</i>

Nashriyot litsenziyasi AI № 178. 08.12.2010. Original-maketdan bosishga ruxsat etildi: 25.07.2023. Bichimi 60x84. Kegli 16 shponli. «Times New Roman» garn. Ofset bosma usulida bosildi. Ofset bosma qog`ozi. Bosma tobog`i 10,2. Adadi 100. Buyurtma №407.

“Sadridin Salim Buxoriy” MCHJ  
“Durdona” nashriyoti: Buxoro shahri Muhammad Iqbol ko`chasi, 11-uy.  
Bahosi kelishilgan narxda.

“Sadridin Salim Buxoriy” MCHJ bosmaxonasida chop etildi.  
Buxoro shahri Muhammad Iqbol ko`chasi, 11-uy. Tel.: 0(365) 221-26-45